



ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กรกฎาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SUPER LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE SAKON NAKHON

BY
CHARINTIP WONGTHUM

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

July 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ดร.เพ็ญพกา ปัญจนะ) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.บดินทร์ นารณโคษา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)
รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 4 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก ดร.เพ็ญผกา ปัญญา ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และผู้เชี่ยวชาญ ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร จนทำให้การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามการ วิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร และขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่าน ที่เป็นผู้ให้กำลังใจตลอดระยะเวลาการทำวิจัย จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จ ด้วยดี

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแต่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร
ชื่อผู้วิจัย	ชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม
กรรมการที่ปรึกษา	ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564
จำนวน 337 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และใช้
วิธีสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือ ที่ใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย
แบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนก 0.47–0.79 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ
0.97 และแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.37–
0.81 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์
สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการ
วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .671^{**}$)

6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ความเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 55.10 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21690$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.708 + .443 (Xg) + .153 (Xa)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .634 (Zg) + .189 (Za)$$

7. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนและเสริมสร้างความ พึงพอใจให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา และผูกพันต่อองค์กร กระตุ้นให้บุคลากร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กำหนดทิศทางและการจูงใจ มีการให้รางวัล ผลความสำเร็จ และมีการติดตามตรวจสอบ และ 2) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง ผู้บริหารโรงเรียนส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงออกให้เป็นที่น่าพอใจที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจใน การปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ, ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	Super Leadership of School Administrators Affecting Administrative Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon
AUTHOR	Charintip Wongthum
ADVISORS	Dr. Penphaka Panjana Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive Super Leadership of School Administrators Affecting Administrative Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, and establish the guidelines for development Super Leadership under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon. The sample, obtained through Multi – Stage Random Sampling, were 337 school administrators and teacher under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon in the academic year 2021. The research instrument for data collection was a rating scale questionnaire containing two aspects: Aspect 1: The Super Leadership of School Administrators Competency with the discriminative power between 0.47 and 0.79 and the reliability of 0.97; Aspect 2 Administrative Effectiveness with the discriminative power between 0.37 and 0.81 and the reliability of 0.96. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test and F-test (One – Way ANOVA), Pearson’s product–moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Super Leadership of School Administrators was overall at a high level.
2. Administrative Effectiveness in Schools was overall at a high level.

3. The comparison results revealed that the Super Leadership of School Administrators, classified by position, school size, and working experiences were different showed no difference.

4. The comparison results revealed that the Administrative Effectiveness, classified by position, school size, and working experiences were different showed no difference.

5. Super Leadership of School Administrators Affecting Administrative Effectiveness had the positive relationship at a high level with the .01 level of significance. ($r_{xy} = .671^{**}$)

6. The two aspects of Super Leadership of School Administrators consisting of Relationship & Collaborative – Facilitating a culture of self-leadership and the promotion of personnel to be their own leaders under the Secondary Education Service Area Office Sakon Nakhon with the predictive power of 55.10 percent and standard error of estimate of $\pm .21690$.

Multiple regression analysis equations can be written in raw score form as follows: $Y' = 1.708 + .443 (Xg) + .153 (Xa)$

and can write the equation of multiple regression analysis in standard score format as follows: $Z' = .634 (Zg) + .189 (Za)$

7. The proposed guidelines for developing Super Leadership of School Administrators Affecting Administrative Effectiveness under the Secondary Education Service Area Office Sakon Nakhon consisted of three aspects: 1) Facilitating a culture of self-leadership. School administrators support and enhance the satisfaction of personnel to create love, faith and commitment to the organization. Encourage personnel to build good relationships with each other to help facilitate work operations. Provide an environment that is conducive to work operations. direction and motivation Achievements are awarded. and has been monitored To focus on the development of work for maximum effectiveness. 2) The promotion of personnel to be their own leaders. School administrators encourage, support and encourage personnel to change their behavior and expressions in an appropriate direction. Introduce personnel on how to set a vision. Objectives and Manual Action Guidelines Encourage personnel to have knowledge and understanding of work Opportunity to use creativity.

Keywords: Super Leadership, Administrative Effectiveness of School

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	20
ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	20
คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	22
องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ.....	23
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	48
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	49
ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	50
แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	52
ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน.....	53
การบริหารงานวิชาการ.....	53
การบริหารงานงบประมาณ.....	69
การบริหารงานบุคคล.....	81
การบริหารงานทั่วไป.....	95
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	107
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	115
วิจัยในประเทศ	115
วิจัยต่างประเทศ	120

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	125
วิธีดำเนินการวิจัย	125
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร	126
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	126
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	132
การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ.....	134
การเก็บรวบรวมข้อมูล	137
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	138
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	139
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	140
ผู้เชี่ยวชาญ	140
เครื่องมือที่ใช้	141
การวิเคราะห์ข้อมูล	141
4	143
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	143
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	143
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	144
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	146
5	207
สรุป อภิปรายผลและขอเสนอแนะ	207
ความมุ่งหมายของการวิจัย	207
สมมติฐานการวิจัย	208
วิธีดำเนินการวิจัย	209
สรุปผลการวิจัย	212

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผล	215
ข้อเสนอแนะ	221
บรรณานุกรม	223
ภาคผนวก	237
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	239
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	245
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	263
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	279
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	283
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	299
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	309
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา สมรรถนะประจำสายงานของครู	313
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย	319
ประวัติย่อของผู้วิจัย	331

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษา.....	35
2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	66
3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	78
4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน.....	92
5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน.....	104
6 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกเพศชาย- หญิง จำแนกรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ระบบ Data Center จำนวนขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน).....	111
7 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ระบบ Data Management Center จำนวนขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน).....	112
8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	127
9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพและขนาด ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	128
10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	129
11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร	131
13 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน.....	147
14 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม.....	148
15 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	149
16 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	151
17 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ...	152
18 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ.....	154
19 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ.....	156

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอนด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่อ.....	157
21	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายชื่อ.....	159
22	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวม.....	160
23	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายชื่อ	161
24	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายชื่อ.....	163
25	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายชื่อ.....	165
26	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายชื่อ.....	167
27	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ...	169

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
28	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	171
29	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน.....	172
30	เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและ รายด้าน.....	173
31	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานต่างกัน.....	175
32	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และ ครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน.....	176
33	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน	177
34	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน	178
35	เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน.....	179

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
36	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	181
37	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y _a)	182
38	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y _b).....	183
39	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานบุคคล (Y _c).....	185
40	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนด้านการบริหารงานทั่วไป (Y _d).....	186
41	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม (Y _e)	187
42	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y _f)	188

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_b)	189
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_c).....	191
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_d).....	192
46 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.....	195
47 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	199
48 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	204
49 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ยของดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ.....	285

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ.....	292
51 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยภาพรวม.....	301
52 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อทั้งฉบับ และ ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน.....	302
53 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อทั้งฉบับ และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน.....	303
54 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหาร	304
55 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อ และ ค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน.....	306

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	321
3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์.....	322
4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร.....	323
5 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.บำเพ็ญ วรรณบุตร.....	324
6 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางสุภารัตน์ อัฐประจง.....	325
7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ปตินทร์ นารถโคษา.....	326
8 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกાયะบุตร.....	327
9 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางวรรณธนา เกાયะบุตร.....	328
10 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางกาญจนา คานเพชรทา.....	329
11 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางซาร์ัญญา ผลจันทร์	330

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษานับเป็นรากฐานสำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์
ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ กล่าวคือ เป็นกระบวนการอบรม
บ่มนิสัยให้มนุษย์สามารถประพฤติปฏิบัติตน และประกอบอาชีพการงานอยู่ร่วมกับผู้อื่น
ได้อย่างเหมาะสม การศึกษาเป็นการกล่อมเกลาทางสังคมเพื่อเตรียมตัวให้มนุษย์มีทักษะ
ความรู้ ความสามารถในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ เป้าหมายของการศึกษา
มิได้เพียงเพื่อประโยชน์ของมนุษย์แต่ละคนเท่านั้น แต่จะนำไปสู่การสร้างสังคมที่เข้มแข็ง
และมีเอกภาพ อันเนื่องมาจากสมาชิกของสังคมมีคุณภาพและร่วมสร้างประโยชน์ให้กับ
สังคมที่ตนอาศัยอยู่ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2555, หน้า 4) การจัดการศึกษา
ที่มีคุณภาพจะช่วยให้ประชาชนมีคุณธรรม สามารถดำรงอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมี
ความสุข มีความรู้ ความสามารถและทักษะในการแสวงหาความรู้ได้อย่างต่อเนื่องตลอด
ชีวิต ปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในอนาคต เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไป
ตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ต้องการให้การจั
ดการศึกษามีคุณภาพ เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาค กับทุกคน มีการกระจายอำนาจ
ไปสู่ระดับปฏิบัติการในโรงเรียนและเขตพื้นที่การศึกษา โดยให้สถานศึกษาสามารถบริหาร
จัดการ ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเข้าใจและมองเห็นภาพรวมของการพัฒนาทาง
การศึกษาทั้งระบบ ไม่ว่าจะเป็นด้านบริบท ปัจจัยกระบวนการและผลผลิตของระบบ
การศึกษา เพื่อเป็นการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาที่ดี และมีคุณภาพ
(วีระยุทธ ชาตะกาญจน์, 2556, หน้า 28)

การศึกษาที่เน้นให้คนรู้จักคิด รู้จักเรียนรู้ด้วยตนเอง รู้จักพึ่งตนเอง พึ่งพาซึ่งกัน
และกัน รวมพลังกัน ก็นำจะนำไปสู่ระบบการมีผู้นำที่ดี และในการบริหารงานไม่ว่าจะเป็น
องค์การทางการศึกษาหรือองค์การใดก็ตาม ความสำเร็จหรือความล้มเหลวของการ
บริหารในหน่วยงานนั้น ขึ้นอยู่กับหัวหน้างาน หรือผู้นำในองค์การเป็นสำคัญ

ซึ่งสถาบันการศึกษาหน่วยย่อยที่สุดและสำคัญที่สุดคือ โรงเรียน ซึ่งมีผู้นำ คือ ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่จะนำครูและโรงเรียนให้มีความเจริญก้าวหน้า การบริหารงานที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีความรู้ทางด้านเทคนิคการบริหารและประสบการณ์ในการปฏิสัมพันธ์กับบุคคลในระดับต่าง ๆ โดยสามารถนำความรู้และประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ให้บังเกิดประโยชน์ต่อองค์การอย่างทันโลกทันเหตุการณ์ มีการพัฒนาตนเอง การประพฤติปฏิบัติตนให้สอดคล้องกับอุดมการณ์และจุดที่ตนเชื่อถือสามารถโน้มน้าว ผู้ตามให้เชื่อมั่นทำตามได้อย่างสันติสุข (พินิตา สุวรรณมาลา, 2557, หน้า 1) ธรรมชาติของมนุษย์หรือสรรพสัตว์ทั้งหลายจะดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันเป็นสังคมที่อยู่กันเป็นหมู่คณะนั้นจำเป็นต้องมี “ผู้นำ” หรือ “หัวหน้า” เพื่อกำกับดูแล และบริหารกิจการของหมู่คณะให้ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย นำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรือง และเกิดความ ผาสุกแก่หมู่คณะนั้น ๆ โดยผู้นำนั้นจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ด้วยความร่วมมือ ร่วมใจ ร่วมคิด ร่วมมือกันทำภายใต้การควบคุม สอดส่องกำกับดูแลให้ บุคลากรในองค์กรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ผู้นำต้องใช้ภาวะผู้นำในการสร้างอิทธิพล ต่อคนในองค์กรเพื่อให้คนในองค์กรมีความคล้อยตาม ตลอดจนสร้างค่านิยม และความเชื่อ ของคนในองค์กรให้มีความเห็นพ้องต้องกัน (พงษ์ศักดิ์ ทองพันธ์, 2554, หน้า 10 – 11) ดังที่ ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 25) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นการใช้อิทธิพลของผู้นำกับผู้ตามโดยการโน้มน้าวใจ การสร้างค่านิยมและความเชื่อให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้ได้ตาม วัตถุประสงค์ที่วางไว้ ตลอดจนการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นภายในองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาะในสถานศึกษาซึ่งได้รับผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ ทั้งเชิงนโยบาย สังคมและการเมืองที่จะนำไปสู่การเรียนรู้ และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนซึ่งถือว่าเป็นผู้นำในสถานศึกษาจึงไม่ใช่ผู้บริหารแบบเดิมที่เน้นการสั่งการโดยมีผู้บริหารเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ แต่ต้องเป็นผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน เป็นทีมงานที่เข้มแข็งของบุคลากรในสถานศึกษา ผู้บริหารหรือผู้นำในศตวรรษที่ 21 จะต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำที่แตกต่างและสามารถสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้ ซึ่งการที่ผู้นำมีภาวะผู้นำในการนำตนเองและนำคนอื่นจนสร้างผู้นำให้เกิดขึ้นในองค์กรได้นั้นเรียกว่า สุตยอชของผู้นำ ซึ่ง วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 42) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ เป็นการนำที่เน้นการนำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นนั้นนำตนเองได้เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่สำหรับองค์กรยุคความรู้ที่คำนึงถึงโครงสร้างองค์กรและเน้นการ

เสริมพลังอำนาจให้กับการทำงานเกี่ยวกับการนำคนอื่นให้นำตนเองได้ โดยออกแบบระบบ และให้มีการปฏิบัติตามระบบ เพื่อสอนและเพื่อยอมให้เป็นผู้นำตนเอง ให้มีประสิทธิผล ผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในแนวทางที่ทำให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อตนเอง หน้าที่ของผู้นำ คือสร้างผู้นำให้มากขึ้นไม่ใช่สร้างผู้ตามให้มากขึ้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำหรือผู้บริหารที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในองค์กร ซึ่งในบริบทสถานศึกษานั้นก็คือ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเอง และสามารถนำตนเองในการทำงาน และการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้ โดยภาวะผู้นำแบบนี้เป็นกระแสนำที่กำลังได้รับความสนใจเป็นอย่างมากในการพัฒนาภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ยุคที่ผู้นำไม่ได้มีบทบาทแค่การนำตนเองและนำคนอื่นเท่านั้น แต่ผู้นำที่มีภาวะผู้นำต้องสร้างผู้นำให้สามารถนำตนเองและขับเคลื่อนการทำงานร่วมกัน เป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ (ดาวรุ่งวรรณ ถวิลการ, 2558, หน้า 2) การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถในการนำตนเองได้นั้น จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรทุกคนต่างทำงานภายใต้บรรยากาศขององค์กรแห่งการเสริมพลังอำนาจ และบริบทที่ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้ที่คอยเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และสร้างบรรยากาศให้เกิดการนำตนเองแก่บุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความคิดในทางบวก และการสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ซึ่งแนวคิดการบริหารจัดการโดยที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น จะช่วยให้คนในองค์กรมีโอกาสได้แสดงบทบาทอย่างเต็มที่และมีความภาคภูมิใจในตนเอง ทำให้มีพลังในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ (อนุวัตร ศรีพระนาม, 2560, หน้า 1)

การบริหารจัดการสถานศึกษานั้น สิ่งที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาประสบผลสำเร็จหรือไม่ก็คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ความเป็นผู้นำ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาทันต่อการเปลี่ยนแปลง และให้การดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6) ซึ่งประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เป็นลักษณะความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริการการจัดการเรียนการสอน จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง รวมทั้งการมีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนเป็นเรื่องที่จำเป็นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา มาตราที่ 47 ที่กล่าวถึงระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพและ มาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ประกอบด้วย ระบบการประกันคุณภาพภายในและระบบ การประกันคุณภาพภายนอก มีระบบหลักเกณฑ์และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษาให้ เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ซึ่งการประกันคุณภาพภายในเป็นการประเมิน ติดตาม ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาจากบุคคลภายในและการประกันคุณภาพ ภายนอก เป็นการประเมิน ติดตามตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานจากบุคคลหรือ หน่วยงานภายนอกเพื่อเป็นการประกันคุณภาพมาตรฐานการศึกษาโรงเรียนให้มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนจะเป็นเครื่องบ่งชี้ความสำเร็จของโรงเรียน ได้เป็นอย่างดีว่าโรงเรียนได้ดำเนินการบริหารจัดการประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย เพียงใด ซึ่งการพิจารณา ว่าโรงเรียนมีประสิทธิภาพหรือไม่นั้น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญ คือ การบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป

เพื่อให้เป็นไปตามหลักการจัดการศึกษา ผู้บริหารจะต้องบริหารจัดการโรงเรียน ให้มีคุณภาพและจะต้องผ่านการประเมินของหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อรับรองว่ามีการบริหาร จัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเป็นโรงเรียนที่เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จ เป็นองค์กร แนวนหน้าที่สามารถอธิบายถึงการศึกษาที่ดีตามเป้าหมายและวิธีการที่เหมาะสม เพื่อพัฒนา นักเรียนให้ประสบผลสำเร็จตามความสามารถของตน นักเรียนมีความก้าวหน้าและ ประสบผลสำเร็จ เป็นมนุษย์ที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่าง มีความสุข (อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, 2553, หน้า 124)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำหน้าที่สนับสนุนส่งเสริมกำกับ ติดตาม การบริหารจัดการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตพื้นที่จังหวัดสกลนคร และเป็นองค์กรจัดการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ เน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ภายใต้งานมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญา ของเศรษฐกิจพอเพียง มีโรงเรียนในสังกัดทั้งสิ้น 45 โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้มีการจัดโครงการพัฒนาส่งเสริมสมรรถนะของครูและบุคลากร

ทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีทักษะกระบวนการคิดเชิงระบบ ทำงานเป็นทีม มีวิสัยทัศน์ร่วม มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และเพิ่มพูนความรู้และทักษะการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยผู้บริหารนั้นจะต้องมีการถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ความสามารถให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้สามารถนำไปปรับใช้ ในการบริหารงานในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถเป็นผู้นำมีศักยภาพ สามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร, 2561, หน้า 19)

ด้วยเหตุผลทั้งหมดข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้ทราบถึงแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน ซึ่งผลการวิจัยยังเป็นข้อมูลสำคัญที่ใช้เป็นการส่งเสริมคุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ให้กับผู้บริหารโรงเรียน ตลอดจนการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป

4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จะก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้ทราบแนวทางในการกำหนดวิธีการส่งเสริมภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ในด้านพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างเหมาะสมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน
2. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร นำใช้ในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพตามขอบข่ายภาระงาน
3. ผลการวิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียน ที่จะใช้ในการพัฒนา องค์การตลอดจนผู้ที่สนใจในการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มัธยมศึกษา ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทาง วิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามแนวคิดของบุญธาดา กรรณสูต (2557, หน้า 86), ดาวรสุวรรณ ฤทธิการ (2558, หน้า 24), มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศศิมาจ ฌ วิเชียร (2558, หน้า 23), ณรงค์ศักดิ์ วัชรโร (2559, หน้า 20), วรณดี ชายสมุท (2559, หน้า 9), พิชญภา ยืนยาว (2560, หน้า 2856), พิชัย ลิมเฉลิม (2560, หน้า 31), สายใจ ชูฤทธิ์ (2561, หน้า 49), กฤติยา มาลีชัย (2562, หน้า 20), Manz & Sims (2001, pp. 23–30), Flavia (2004, p. 2) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร รวมได้ 7 ด้าน คือ

- 1.1.1 ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
 - 1.1.2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง
 - 1.1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
 - 1.1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
 - 1.1.5 ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
 - 1.1.6 ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
 - 1.1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
- 1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39-113) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ
- 1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,560 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 94 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,466 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 39 - 44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน ดังนี้

- 2.2.1 ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน
- 2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 292 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

3.2.1.1 ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

3.2.1.2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง

3.2.1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

3.2.1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

3.2.1.5 ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากร

เป็นผู้นำตนเอง

3.2.1.6 ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

3.2.1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

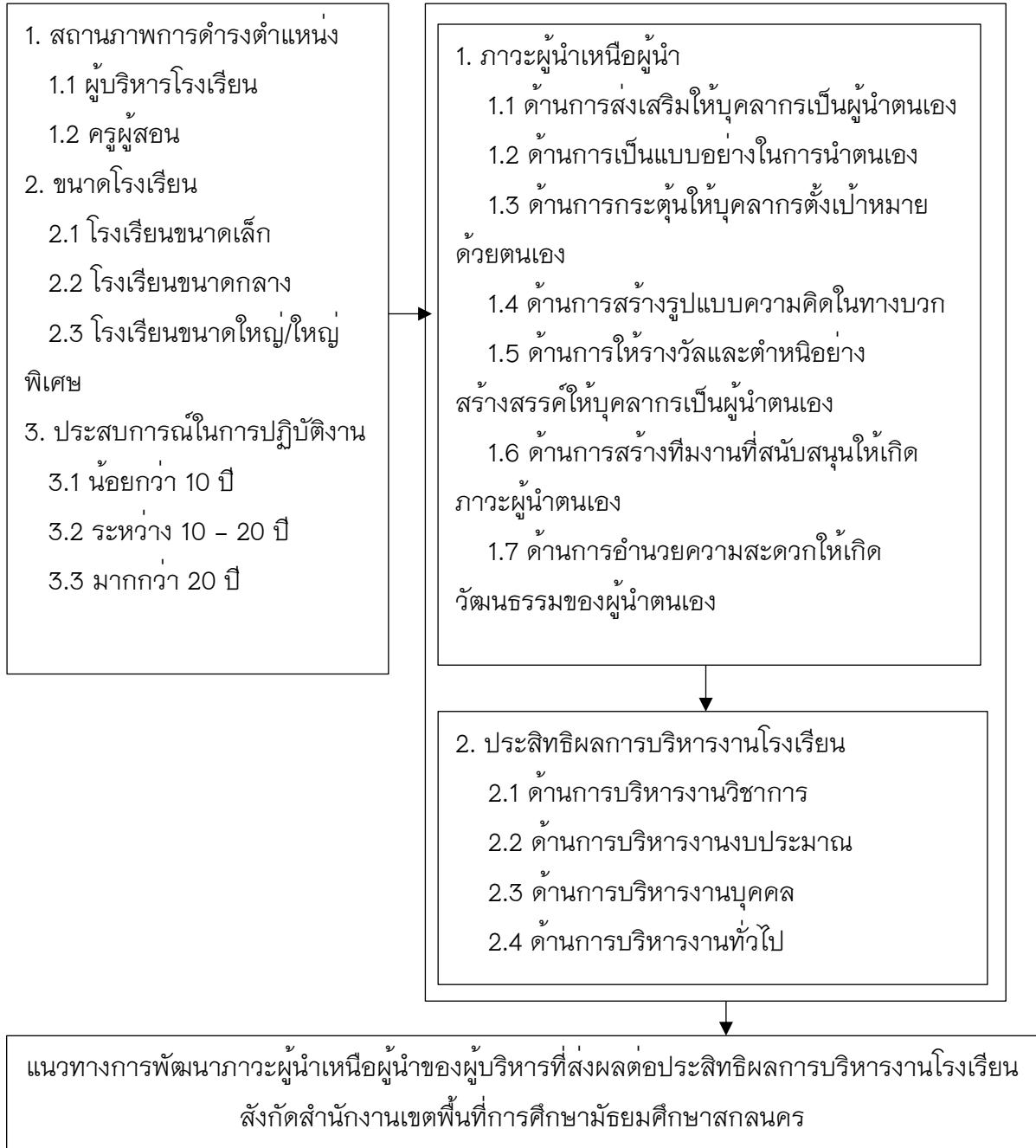
กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน คือ 1) การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 6) การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ บุณรดา กรรณสูต (2557, หน้า 86), ดาวรุวรรณ ฤวิลาการ (2558, หน้า 24), มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศศิมาจ ญ วิเชียร (2558, หน้า 23), ณรงค์ศักดิ์ วัระโร (2559, หน้า 20), วรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 9), พิชญภา ยืนยาว (2560, หน้า 2856), พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560, หน้า 31), สายใจ ชูฤทธิ์ (2561, หน้า 49), กฤติยา มามีชัย (2562, หน้า 20), Manz & Sims (2001, pp. 23–30), Flavia (2004, p. 2) และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39–113) ประกอบด้วย 4 งานคือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการ ดังภาพประกอบ 1

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเอง และสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถในการนำตนเองได้นั้น จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรทุกคนต่างทำงานภายใต้บรรยากาศองค์การแห่งการเสริมพลังอำนาจ และบริบทที่ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้ที่คอยเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และสร้างบรรยากาศให้เกิดการนำตนเองแก่บุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความคิดในทางบวก และการสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ใช้หลักการบริหารแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด

1.2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงาน พร้อมทั้งจะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดี โดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีมีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม

จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีการกระตุ้นสนับสนุน ช่วยเหลือ ให้บุคลากรเพิ่มความตระหนัก และความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถ ตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรได้

1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติ ที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิถีแก้ไขปัญหามีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและ ปลุกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามี ส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ รวมทั้ง ตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหามีเป็นระบบและสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ วิธีการบริหารงานมี ความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้ หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหที่ดีและถูกต้องทั้งการศึกษาวเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียด รอบคอบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงาน หรือนโยบาย

1.5 ด้านการให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร ตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตาม สมควร ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การ ช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่อง ชมเชยอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่าง การทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจน

ประสบความสำเร็จ ทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

1.6 ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสนับสนุนคณะทำงาน สร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารในการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

การวิจัยครั้งนี้วัดภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลของการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้กระบวนการวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย การจัดทำสื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนวการศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.2 ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลของการดำเนินการทางการเงิน ทั้งในส่วนของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำและเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์โดยต้องอาศัยความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และทางราชการมากที่สุด

2.3 ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลของการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อัน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การจัดสวัสดิการวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด

2.4 ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลของกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลายได้แก่การดำเนินงานธุรการ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการประชาสัมพันธ์ งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงานวิชาการการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ท (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกเป็น 4 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนไม่เกิน 499 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 500 – 1,499 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ที่มีจำนวนนักเรียน 1,500 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติหน้าที่อยู่ในช่วงผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เป็นเวลา 1 – 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เป็นเวลา 11 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเป็นเวลา มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ครอบคลุมสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 45 โรงเรียน ในจังหวัดสกลนคร

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมมาพิจารณาถ้าพบว่าภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารนั้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 1.2 คุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
 - 1.3 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.3 แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
3. ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน
 - 3.1 การบริหารงานวิชาการ
 - 3.2 การบริหารงานงบประมาณ
 - 3.3 การบริหารงานบุคคล
 - 3.4 การบริหารงานทั่วไป
4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

1. ความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งผู้นำเป็นผู้ส่งเสริมให้ผู้ตามเป็นผู้นำตนเองได้โดยผู้นำเป็นผู้ส่งเสริมให้เกิดภาวะผู้นำเหนือผู้นำในองค์กร ซึ่งความหมายแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ มีดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 42) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หรือ ภาวะผู้นำสร้างผู้นำ (Super-leadership) ว่าเป็นการนำที่เน้นการนำคนอื่น เพื่อให้คนอื่นนั้น นำตนเองได้ เป็นภาวะผู้นำแบบใหม่สำหรับองค์กรยุคความรู้ที่คำนึงถึงโครงสร้างองค์กร และเน้นการเสริมพลังอำนาจให้กับการทำงานเกี่ยวกับการนำคนอื่นให้นำตนเองได้ โดยออกแบบระบบและให้มีการปฏิบัติตามระบบ เพื่อสอนและเพื่อยอมให้เป็นผู้นำตนเอง ให้มีประสิทธิผลผู้นำจะต้องมีอิทธิพลในแนวทางที่ทำให้คนอื่นมีอิทธิพลต่อตนเอง หน้าที่ของผู้นำคือสร้างผู้นำให้มากขึ้นไม่ใช่สร้างผู้ตามให้มากขึ้น

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558, หน้า 23 – 36) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็นผู้สอนและแนะนำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาคอบความคิดเชิงเหตุผล และสร้างสรรค์ให้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองจนมีความมั่นใจ มีความเป็นอิสระในตน จนมีความเป็นผู้นำเกิดขึ้นในตนเอง โดยการสร้างแรงบันดาลใจผู้อื่น (Inspiration) ให้สามารถจูงใจตนเองและนำตนเองได้

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 39 – 40) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลงในตนเอง เมื่อบุคคลมีความคิดเห็นหรือการรับรู้ต่อตนเองในเชิงบวกยอมเป็นการจุดประกายไปสู่ความสามารถที่จะทำใหบุคคลเริ่มมีคุณลักษณะที่จะบริหารจัดการตนเองได้

ชมพูนุท มีหิรัญ (2559, หน้า 41) กล่าวว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือ การที่ผู้นำหรือผู้บริหาร ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์กร เป็นผู้นำตนเองโดยการกระจายอำนาจของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามสามารถนำผู้อื่นได้ เรียนรู้สิ่งต่างและการทำงานได้ด้วยตนเอง ทำงานได้สำเร็จด้วยตนเอง ทำให้ผู้ตามค้นพบความสามารถของตนหรือศักยภาพที่มีอยู่ในตนเอง ก่อให้เกิดการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นต้องควบคุม หรือสั่งการแต่อย่างใด

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 50) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง ผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีพฤติกรรม ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ และแสดงบทบาทได้อย่างชัดเจนพร้อมที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่ดีในองค์กร ได้รับการยอมรับนับถือและสามารถสร้างแรงศรัทธาทำให้เกิดคุณภาพต่อ องค์กรให้มีการพัฒนาก้าวหน้าต่อไป

พิชัย ลิ้มเฉลิม (2560, หน้า 30) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง สิ่งที่สำคัญเด่นชัดของผู้นำหรือผู้บริหาร จะต้องเป็นผู้กระตุ้น สนับสนุน แนะนำส่งเสริมและ ให้กำลังใจแก่บุคลากรทุกชั้นตอน ซึ่งสิ่งต่าง ๆ ที่กล่าวนั้นถือว่าการเน้นข้อมูลที่เป็น พฤติกรรมภายนอกที่สามารถรับรู้ได้จากประสาทสัมผัส ทำให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำ ตนเองโดยเปลี่ยนพฤติกรรมของตน จากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น ทำให้เกิดแนวคิด เป็นเอกลักษณ์ของตนเองที่จะช่วยสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำในองค์กรทางการศึกษา โดยหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำมุ่งที่การมอบอำนาจ แก่ผู้ตาม เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง ผู้ตามในฐานะผู้นำ ตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคล ที่คอยรับคำสั่งการจากผู้นำ

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2561, หน้า 1) กล่าวว่า สุดยอดภาวะผู้นำ หรือ Super Leadership ภาวะผู้นำเกิดจากเราไม่ได้ขาดแคลนคนที่นั่งอยู่ในตำแหน่งผู้นำ แต่ขาดแคลนคนที่มีความรู้ในตำแหน่งที่ต้องนำมาดีกว่า หน้าที่ของผู้นำคือการสร้างคน ไม่เพียงแต่สร้างงานที่ทำ ต้องสร้างคนด้วย ต้องทำให้เขาเติบโตอย่างมีศักยภาพ เพื่อให้ องค์กรก้าวหน้า แข่งขันได้อย่างมั่นคงในอนาคต

เทพรัตน์ ศรีศรธรรม (2562, หน้า 2) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ โดยผู้นำทำตนเป็น ผู้สอนและแนะนำ ให้เกิดกรอบแนวคิดเชิงเหตุผลแก่สมาชิก โดยผู้นำในปัจจุบันจะต้องมอง ไปถึงผู้ตามหรือบุคลากรเป็นสำคัญ โดยผู้นำจะต้องเป็นผู้กระตุ้น ส่งเสริมและให้คำแนะนำ เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

จากความหมายของภาวะผู้นำเหนือผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถสร้างการนำตนเองให้เกิดขึ้นแก่ บุคลากรในโรงเรียน โดยผู้บริหารสามารถสร้างให้ครูเกิดภาวะผู้นำด้วยตนเอง

และสามารถนำตนเองในการทำงานและการมีส่วนร่วมในสถานศึกษาได้ การที่ผู้บริหารสามารถสร้างบุคลากรให้มีศักยภาพและความสามารถในการนำตนเองได้นั้น จะช่วยให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากบุคลากรทุกคนต่างทำงานภายใต้บรรยากาศองค์การแห่งการเสริมพลังอำนาจ และบริบทที่ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ โดยผู้บริหารเป็นเพียงผู้ที่คอยเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง และสร้างบรรยากาศให้เกิดการนำตนเองแก่บุคลากร รวมทั้งการเสริมสร้างความคิดในทางบวก และการสร้างทีมที่เข้มแข็งจนก่อเกิดวัฒนธรรมการทำงานที่เข้มแข็ง

2. คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ

ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่นการใช้แรงจูงใจภายนอก การวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเอง และเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง โดยคุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำมีดังนี้

กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 24) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นผู้นำที่มุ่งพัฒนาผู้ตามให้สามารถนำตนเอง จนในที่สุดผู้ตามก็แปรสภาพไปเป็นผู้นำโดยอัตโนมัติ เป็นผู้นำที่เข้าใจ นำคนอื่นให้เขารู้จักนำตนเอง พยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรงของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้รู้จักรับผิดชอบ ให้มั่นใจในตนเองและรู้จักกำหนดเป้าหมายและสามารถแก้ปัญหาเอง

จารุวรรณ กีก่อง (2558, หน้า 8) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการปฏิบัติทางพฤติกรรม ให้รู้จักสังเกตด้วยตนเอง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่าการใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดที่เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์

นิลุพัทธ์ จิตรสงวรงค์ (2559, หน้า 27) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมในการจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง

Manz and Sims (1991, p. 35) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรม

การบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ โดยสังเกตด้วยตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำ หรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำ กระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้นำเหนือผู้นำจะต้องมีภาวะผู้นำในตนเอง (Self – Leadership) หรือที่เรียกอีกนัยหนึ่งว่าการฝึกฝนตัวเองให้เก่งด้วยการพัฒนาทักษะด้านความเป็นผู้นำในตนเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อมีหลักในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถพัฒนาตนเองสู่ผู้บริหารมืออาชีพได้ คุณลักษณะที่จำเป็นอย่างยิ่งของผู้นำเช่นนี้คือ คักยภาพ ความรู้ความเข้าใจในงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ จนสามารถนำไปพัฒนาภาวะผู้นำในตนเองได้ และเมื่อพัฒนาตนเองได้แล้ว ก็จะต้องสามารถพัฒนาผู้อื่นให้สามารถนำตนเองได้เช่นกัน

3. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

มีนักวิชาการได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำไว้ ดังนี้

บุญรดา กรรณสูต (2557, หน้า 86) ได้ศึกษากระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (process of super Leadership) ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอกการวิพากษ์วิจารณ์จากบุคคลภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจูงใจภายใน วิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง กระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (self – leadership) ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับบุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและ

การดำเนินทางสร้างสรรค์

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558, หน้า 24) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเหนือผู้นำ เป็นภาวะผู้นำของผู้นำที่นำคนอื่นเพื่อให้คนอื่นสามารถนำตนเองได้ ซึ่งกระบวนการในการสร้างผู้นำของผู้นำที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำนั้น มีทั้งหมด 7 ขั้นตอน คือ

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. แสดงเป็นต้นแบบให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. สร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. อำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
7. อำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศจีมาจ ฌ วิเชียร (2558, หน้า 23) ได้ศึกษา และสามารถรวบรวมองค์ประกอบของสุดยอดภาวะผู้นำได้ทั้งหมด 9 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การที่ผู้นำแสดงเป็นแบบฉบับของการเป็นผู้นำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกให้แก่บุคลากร
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการให้รางวัล

และดำเนินทางสร้างสรรค์

6. การสนับสนุนให้เกิดผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง
8. การชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงาน
9. การสนับสนุนและให้กำลังใจ

ณรงค์ศักดิ์ วัชร (2559, หน้า 20) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ คือการพัฒนาผู้ตามให้สามารถเป็นผู้นำตนเองได้ โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้สิ่งจูงใจภายนอกมีการกระจายอำนาจ ผู้นำจะคอยให้คำแนะนำการพัฒนาและการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์ภารกิจใหม่ ๆ ขึ้นมาให้สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยตนเอง ฝึกการเป็นผู้นำสร้างรูปแบบการคิดทางบวกมี

จุดมุ่งหมายมีความคิดในแง่บวก ซึ่งผู้ตามจะสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยการฝึกความเป็นผู้นำตนเอง องค์ประกอบของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ คือ

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 9) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน วัดได้จากด้านต่อไปนี้

1. การให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมการบริหารที่ได้ส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงาน ให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาศักยภาพให้มีความรู้ความเข้าใจงาน เพิ่มความรับผิดชอบ และเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่ม สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเองได้
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี ที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม และบุคลิกภาพที่ดี รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ เป็นผู้มีทักษะและความเป็นผู้ที่เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ซึ่งการกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้แก่ครูนำมาเป็นแบบอย่างพฤติกรรมเพื่อให้เกิดความเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียนเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทาง

และเป็นระบบ

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้ บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดี ต่อการทำงานกระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิถีแก้ไขอย่างมีเหตุผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการทำงาน

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนา พิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจกระจายอำนาจในการทำงาน ให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น เปิดโอกาสให้เป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้ดีมีการปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและมีความเป็นกัลยาณมิตร เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล ภายในกลุ่ม สามารถแก้ปัญหาข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมี พฤติกรรมในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวประพฤติ ปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

พิชญานา ยืนยาว (2560, หน้า 2856) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำหรือผู้นำที่เป็นเลิศ คือ ผู้นำที่ยึดเอาจุดแข็งของผู้ตามเป็นสำคัญ เข้าใจนำคนอื่นให้เขารู้จักนำ

ตัวเอง ให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสามารถในการบริหารตนเอง ทำงานเป็นทีม มีประสิทธิภาพ ทัศนคติที่ดีในการบริหาร มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม

พิชัย ลี้มเฉลิม (2560, หน้า 31) ได้ศึกษาหลักการของภาวะผู้นำเหนือผู้ตาม เป็นการมุ่งมอบอำนาจแก่ผู้ตาม (Empowerment) เพื่อกระตุ้นส่งเสริมให้ผู้ตามได้พัฒนาสู่การเป็นผู้นำตนเอง (Self - leader) ผู้ตามในฐานะผู้นำตนเองจึงมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้นำในองค์การไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนัก เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ตาม อำนาจความสะดวกในการทำงานเพื่อให้ผู้ตามสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเองมากกว่าที่จะเป็นบุคคลที่คอยรับการสั่งการจากผู้นำเพื่อให้เกิดผลดังกล่าว ผู้นำในองค์การทางการศึกษาสามารถพัฒนาผู้ตามได้ดังนี้

1. การกระตุ้นผู้ตามให้เรียนรู้ตนเองด้วยการสังเกตตนเอง ทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยของตน เช่น การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ผีกร่างกายให้เข้มแข็งจิตใจเข้มแข็ง สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จนทำให้สามารถกำหนดรางวัลหรือลงโทษตนเองได้ องค์กรประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น มีวินัยและสามารถกำกับตนเองได้ดีขึ้น

2. การให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงานแก่ผู้ตามอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะที่มีต้องการของผู้ตามให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง กิจกรรมดังกล่าวนี้จะเป็นปัจจัยที่ช่วยให้ผู้ตามมีความกล้าหาญต่องานที่รับผิดชอบหรือที่ได้รับมอบหมาย ผู้นำสามารถเพิ่มความกล้าหาญในงานได้หลากหลายวิธี เช่น การเพิ่มคุณค่าของงาน การใช้ศักยภาพที่มีในตนเองอย่างเต็มที่ การควบคุมตนเองและการฝึกให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นต้น

3. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้ตาม เมื่อผู้นำต้องการเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้มีคุณลักษณะอย่างไร วิธีการที่เหมาะสมที่สุด คือ การเป็นต้นแบบ (Modeling) ที่ดีของผู้ตาม เช่น ผู้นำต้องการให้ผู้ตามมีความตรงต่อเวลา ผู้นำต้องแสดงออกให้ผู้ตามเห็นว่าผู้นำเป็นบุคคลแรกที่รักษาเวลาอย่างเคร่งครัด ผู้นำต้องการสร้างวัฒนธรรมขององค์การใหม่ด้วยการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้นำจึงต้องเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานที่เน้นผลสำเร็จของงาน

4. การจัดให้มีระบบการสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการเป็นผู้นำตนเองอย่างเหมาะสมผู้นำพึงตระหนักว่า การที่จะทำให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่เกิดในตัวผู้ตามแล้วมีความเสถียร (Stability) ผู้นำจะต้องมีระบบในการจูงใจให้ผู้ตามอยากแสดงพฤติกรรมนั้นอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดให้มีรางวัล การยกย่องเชิดชูเกียรติหรือการประกาศเกียรติคุณแก่บุคคลที่นำตนเองได้ ตลอดจนการแสดงผลพฤติกรรมการยอมรับผู้ตามของผู้นำอย่างจริงจัง เป็นต้น

สายใจ ชูฤทธิ์ (2561, หน้า 49) กล่าวว่า กระบวนการของภาวะผู้นำเหนือผู้นำ (Process of Super Leadership) ผู้นำเหนือผู้นำจะเน้นการเปลี่ยนแปลงลักษณะพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้โดยเปลี่ยนพฤติกรรมจากการตั้งเป้าหมายด้วยบุคคลอื่น การใช้แรงจูงใจภายนอกวิพากษ์วิจารณ์จากบุคลากรภายนอก และการมอบหมายงานให้เป็นการตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ใช้พฤติกรรมจูงใจภายนอกวิพากษ์วิจารณ์ตนเองและเป็นผู้คิดทำงานด้วยตนเอง ซึ่งกระบวนการของภาวะผู้นำที่จะทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Self – Leadership) ประกอบด้วย

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่เหมาะสม กำหนดขอบข่ายและมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจวัตถุประสงค์ นโยบายแผนงานและโครงการที่รับผิดชอบของโรงเรียนมอบหมายงานและอำนาจหน้าที่ตามความรู้ความสามารถอย่างเป็นระบบ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำข้อมูลประกอบการตัดสินใจได้ถูกต้อง ส่งเสริมให้บุคลากรใช้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจ รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางการปฏิบัติงานด้วยตนเองได้

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการที่จะส่งเสริมบุคลากรให้นำไปเป็นแบบฉบับในการปฏิบัติงานส่งเสริมให้เป็นผู้มีวินัย เสียสละ ซื่อสัตย์สุจริต ให้เกียรติและยอมรับในความคิดของบุคลากร มีคุณธรรมจริยธรรมและมีบุคลิกภาพที่ดี มีมนุษยสัมพันธ์และอัธยาศัยดี รวมทั้งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถเป็นผู้ที่มีทักษะเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ปฏิบัติ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการกระตุ้นพัฒนาและส่งเสริมให้ครูนำมาเป็นแบบอย่างเพื่อให้ผู้ตามเป็นผู้นำและนำตนเองได้

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการกระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริม และช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียนสามารถกำหนดวิสัยทัศน์และตั้งเป้าหมายด้วยตนเองสามารถสร้างความคาดหวังให้แก่ตนเองและหน่วยงาน ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายของตนเองแนะนำให้เห็นคุณค่าและประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติ ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ ทำให้บุคลากรมีความเชื่อมั่นต่อตนเองและงาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก หมายถึง พฤติกรรมของ

ผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดี และสร้างสรรค์ ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรในการทำงาน กระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและแนะนำวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุมีผล มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีการประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น แนะนำแนวคิดหลักการทฤษฎีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง

พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ กระจายอำนาจในการทำงานให้การยกย่องชมเชยอย่างเหมาะสม ให้ความรู้เรื่องกรณีเหตุแก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ รวมทั้งให้คำปรึกษาและแนวทางแก้ไขปรับปรุงการปฏิบัติงานของตนเองให้ดีขึ้น สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนาและศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้เป็นผู้นำในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างคณะทำงาน

หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการส่งเสริมแนะนำให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงานสามารถสร้างคณะทำงานได้ดี มีการปรึกษาหารือระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน จัดให้มีการประชุมที่งานสม่ำเสมอ กระตุ้นให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน สร้างบรรยากาศแห่งความร่วมมือร่วมใจในหมู่คณะ อันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจและการมีมิตรภาพที่ดี ตลอดจนทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยามิตรที่ดี ส่งเสริมให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เข้าใจและยอมรับความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลภายในกลุ่ม บุคลากรได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สามารถแก้ไขข้อขัดแย้งได้อย่างสร้างสรรค์

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการสร้างเสริมความพึงพอใจ โน้มน้าวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุขรวมทั้งจัดสวัสดิการและจัดภูมิทัศน์ภายในโรงเรียนเพื่อให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานให้แก่บุคลากร กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างสรรค์วัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

กฤติยา มามีชัย (2562, หน้า 20) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะของภาวะผู้นำเหนือผู้นำว่า เป็นคุณลักษณะที่ทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองและการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง เน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองพยายามให้กำลังใจช่วยเสริมแรงของผู้ตามให้คิดริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ และรู้จักกำหนดเป้าหมายสามารถแก้ปัญหา ส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่เกิดขึ้นได้นั้นไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

คมกริช นันทะโรจวงศ์ (2562, หน้า 20) กล่าวว่าการสร้างผู้นำที่มีความสามารถนำผู้อื่นนั้น ควรเริ่มจากการมีภาวะผู้นำในการนำตนเองก่อน ภาวะผู้นำตนเอง คือ การที่ตัวของเราเองมีอิทธิพลต่อตัวเราเองในการที่จะนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ตนต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การนำตนเองของบุคคลประกอบด้วย

1. การเริ่มต้นด้วยตนเอง (Self-starter)
2. การกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง (Self - direction and motivation)
3. การให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว (Rewarding personal accomplishment)
4. การติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว (Chastising personal failure)

Manz & Sims (2001, pp. 23 – 30) ได้อธิบายถึงการเป็นผู้นำแบบผู้นำเหนือผู้นำ (Super Leadership) โดยเริ่มจากการให้ผู้ที่ตามสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งเป็นที่ยอมรับทางทฤษฎี 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเน้นการปฏิบัติทางพฤติกรรม เช่น ให้อำนาจแก่ตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง การฝึกฝนร่างกายให้เข้มแข็ง การให้รางวัลตนเองและสามารถลงโทษหรือวิพากษ์วิจารณ์ตนเอง กรณีที่ไม่สามารถจะประพฤติปฏิบัติตามที่ต้องการได้ ลักษณะที่สองจะเน้นทางด้านความรู้ความเข้าใจในการทำงาน เช่น ให้อำนาจการทำงานให้เกิดคุณค่าการใช้ความรู้ความสามารถและควบคุมตนเอง สร้างความคิดเป็นระบบ และฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Become a Self-leader)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ถูกใจในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองด้วยการสังเกตตนเองเพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดี ทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมการบริหารของตนเองเพื่อเป็นการแนะนำกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้ กล่าวคือ ผู้นำหรือผู้บริหารควรแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน การบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด

2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (Model Self-leadership)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมตนเอง จนสามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำให้บุคคลอื่นต่อไป โดยที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วย

การแสดงพฤติกรรมของตนเองให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากรหรือผู้ตามจะเปลี่ยนพฤติกรรมโดยการตั้งเป้าหมายจากผู้นำหรือผู้บริหาร ซึ่งผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งถาม ทั้งด้านร่างกายและจิตใจเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหน่วยงาน และสาธารณชนทั่วไป กระตุ้น แนะนำและส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้มีควมเชี่ยวชาญ และทักษะในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (Self-set Goals)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้น สนับสนุน ส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร และก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน กล่าวคือ ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ โดยการตั้งเป้าหมายเพื่อจูงใจบุคคลนั้นต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วม การให้ข้อมูลย้อนกลับและการเสริมแรงที่เหมาะสมด้วย โดยสามารถมอบความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากรได้ ส่งเสริมให้เกิดการตระหนักต่อเป้าหมายขององค์การ มีความเชื่อมั่นต่อตนเองและต่องาน มุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน รวมทั้งส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก (Create Positive thought Patterns)

เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้น และให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตัดสินใจและนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดีสามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ รวมทั้งตระหนักถึงปัญหาสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์คิดกำหนดโครงการ ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ วิธีการบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหที่ดีและถูกต้อง ทั้งการศึกษาวิเคราะห์ปัญหาย่างละเอียดรอบคอบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อ

สร้างสรรค์ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย

5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยการให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้างสรรค์ (Facilitate Self-leadership through Reward and Constructive Reprimand) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติม ในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัยความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน (Promote Self-leadership through Teamwork) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหาร สนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงาน ได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและคำปรึกษาเพื่อระดมความคิดเห็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางาน โดยใช้กระบวนการกลุ่ม สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความคุ้นเคยและให้ความเป็นกัลยาณมิตร ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในผู้ปฏิบัติงาน แนะนำให้บุคลากรกำหนดวัตถุประสงค์และเกณฑ์ในการควบคุมประสิทธิภาพของงานจัดบรรยากาศ องค์การเป็นแบบรับผิดชอบร่วมกัน สร้างความเข้าใจและยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง มีการประสานงานที่ดี สามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งโดยนำวิธีการสื่อความหมายที่ดีมาใช้กับสมาชิกในกลุ่ม ที่สำคัญผู้นำจะต้องสร้างความสามัคคีตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหา และการตัดสินใจภายในทีมงานได้เป็นอย่างดี

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (Facilitate Self – leadership Culture) เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและผูกพันต่อหน่วยงาน สร้างแรงจูงใจโดยให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และทุกคนในหน่วยงาน รู้หน้าที่ของตนเอง มีการทำงานร่วมกัน ปลูกฝังให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในบรรทัดฐานการทำงานที่พึงประสงค์ในรูปแบบต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณีและค่านิยมที่ดีงาม อันจะก่อให้เกิดความรักและความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดีสร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร เป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา เกิดความประทับใจ จงรักภักดีและความผูกพันต่อหน่วยงาน

Flavia (2004, p. 2) ได้สรุปภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีองค์ประกอบ 7 ด้าน คือ

1. การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
3. กระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก
5. การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
6. การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

จากแนวคิดของนักวิชาการการศึกษา สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติที่ชี้ให้เห็นลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา ที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกและปฏิบัติตนได้เหมาะสม บริหารจัดการ บังคับบัญชาบุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีความสุข ตลอดจนการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครอง นักเรียน ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพ

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำจากแนวคิดของนักการศึกษา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	บุญรอดา การรณสูต (2557)	ดาวรุ่งวรรณ ฤทธิการ (2558)	มัทธีรัตน์ ปารุงจิตต์ และศศิมาจ ณ วิเชียร (2558)	ณรงค์ศักดิ์ วัชรโร (2559)	วรรณดี ชายสมุทร (2559)	พิชญภา ยีนยว (2560)	พิชัย, ลิ้มเฉลิม (2560)	สายใจ ชูฤทธิ์ (2561)	กฤติยา มามิชัย (2562)	คมกริช นันทะโรจพงษ์ (2562)	Manz & Sims (2001)	Flavia (2004)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา
1. การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	12	100	✓
2. การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓	9	75	✓
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	10	83	✓
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	✓	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	✓	9	75	✓
5. การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	11	91	✓
6. การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓	10	83	✓

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ	บุณรดา กรรณสูต (2557)	ดาวรรุวรรณ ถวิลการ (2558)	มัทธีรัตน์ บำรุงจิตต์ และศศิมาจ ณ วิเชียร (2558)	ณรงค์ศักดิ์ วะโร (2559)	วรรณดี ชายสมบูรณ์ (2559)	พิชญภา ยืนยาว (2560)	พิชัย, ลิมเฉลิม (2560)	สายใจ ชูฤทธิ์ (2561)	กฤติยา มาลีชัย (2562)	คมกริช นันทะโรจพงษ์ (2562)	Manz & Sims (2001)	Flavia (2004)	ความถี่	ร้อยละ	ตัวแปรที่ศึกษา
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓			✓			✓	✓	8	66	✓
8. ยึดเอาจุดแข็งของผู้ตามเป็นสำคัญ						✓							1	8.3	
9. ประสิทธิภาพธรรมเนียมมารยาทในการบริหาร						✓							1	8.3	
10. ติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว										✓			1	8.3	
11. มีภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม						✓							1	8.3	
12. มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพผู้นำตนเองอย่างเหมาะสม						✓							1	8.3	

จากตาราง 1 จากการศึกษางานวิจัยและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสังเคราะห์ และเลือกภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีทั้งหมด 7 ด้าน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับชื่อตัวแปรให้กระชับ สอดคล้องกับความหมาย ลักษณะ และเข้าใจได้ตรงกัน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การให้รางวัลและ คำทักท้วงอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 6) การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง แต่ละด้านมี รายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการส่งเสริมให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 167) กล่าวว่า ผู้นำจะมีพฤติกรรมใน ฐานะการเป็นพี่เลี้ยงสอนและให้คำแนะนำและส่งเสริมพัฒนาผู้ตามให้สามารถพัฒนา ตนเอง มีการกระจายอำนาจโดยการมอบหมายงานให้ผู้ตาม โดยผู้นำมีลักษณะเด่นด้าน ความเข้าใจในความแตกต่างระหว่างบุคคลการเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความสามารถในการ ติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลและมีเทคนิคการมอบหมายงานที่ดี

กนกกรักษ์ สุวรรณ (2557, หน้า 46) กล่าวว่า การทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเองเป็นการให้บุคลากรมีโอกาสได้เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างเต็มศักยภาพ บ่งบอกถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของ ตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดี และเหมาะสม เพื่อชี้้นำให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 31) กล่าวว่า การทำให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเองโดยการเปิดโอกาสให้เรียนรู้ และพัฒนาตนเองได้อย่างเต็มศักยภาพ แสดงถึงพฤติกรรมของการเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่น มีข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเอง และพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทางที่ดีและเหมาะสม เพื่อชี้้นำให้คนอื่น ๆ ปฏิบัติตามได้

Manz and Sims (1991, p. 35) กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ถูกต้อง และเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นกระบวนการของผู้นำหรือผู้บริหารที่ต้องการบุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของตนเอง โดยสังเกตด้วยตนเอง ในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น ทำให้บุคลากรค้นพบ และสามารถนำไปเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองได้ ผู้นำ หรือผู้บริหารได้แสดงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อเป็นการแนะนำกระตุ้น และส่งเสริมให้บุคลากรภายในหน่วยงานนำข้อมูลที่สังเกตได้นั้น ไปปฏิบัติและปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้

Kouzes and Posner (1997, p. 98) ได้กล่าวว่า การทำให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้นำจะช่วยให้คนอื่นสามารถที่จะปฏิบัติได้ โดยการทำเสมือนที่เลี้ยงที่คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม ประสาน เพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจที่อยู่บนพื้นฐานของความไว้วางใจเชื่อใจด้วยการเสริมสร้างคนให้มีส่วนร่วมในการวางแผน และสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเองให้การสนับสนุนและมอบหมายงานที่สำคัญให้จนผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกมั่นใจในความสามารถของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมองว่าตัวเองเป็นส่วนสำคัญของทีม

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง หมายถึง กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมการบริหารที่จะแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ถูกต้องเหมาะสม แนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ จัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน สามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด

2. การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมุทรา ชำนาญ (2556, หน้า 177 – 78) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ดี

งามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผู้นำหรือผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้น แนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีบุคลิกที่ดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มและเฉลียวฉลาดเป็นผู้เชี่ยวชาญทักษะการปฏิบัติงาน

พนิศา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 29) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น ผู้บริหารจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัย มีความคิดสร้างสรรค์ ไม่เห็นแก่ตัวมีความฉลาดและมีความสามารถ

นิลุพัตม์ จิตรสง่าวงศ์ (2559, หน้า 29) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบอย่างในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาตนเอง ส่งเสริมให้บุคลากรมีบุคลิกภาพที่ดี และสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรคน

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 32-33) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้น เป็นการที่ผู้บริหารหรือผู้นำมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเองโดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดีโดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี มีระเบียบวินัยมีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรมไม่เห็นแก่ตัว มีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

Manz and Sims (1991, p. 35) กล่าวว่า การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดีที่จะส่งเสริมให้บุคลากรนำไปเป็นแบบฉบับให้การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง สามารถเป็นตัวอย่างและเป็นผู้นำบุคคลอื่นต่อไป กระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้อิทธิพลต่อบุคลากรด้วยการแสดงพฤติกรรมของตนเอง ให้บุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองได้ ซึ่งบุคลากร หรือผู้ตามเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมโดยตั้งเป้าหมายจากผู้นำ หรือผู้บริหาร กล่าวคือ ผู้นำ หรือผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการประพฤติปฏิบัติในสิ่งที่ตั้งตามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ผู้นำหรือผู้บริหารแสดงพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคลากรในหน่วยงานและสาธารณชนทั่วไป โดยการแสดงออกและกระตุ้นแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้ที่มี

บุคลิกภาพที่ดีมี ความซื่อสัตย์ สุจริต มีคุณธรรม จริยธรรมไม่เห็นแก่ตัว มีระเบียบวินัย รู้จักเสียสละ ส่งเสริมให้บุคลากรแสดงออกถึงการเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่ม เฉลียวฉลาด เป็นผู้มี ความเชี่ยวชาญและทักษะในการปฏิบัติงาน

Yukl (2001, p. 263) การแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเองนั้นผู้นำต้องปฏิบัติงานด้วยความมั่นใจ และมองโลกในแง่ดี ต้องสร้างความมั่นใจให้เกิดขึ้นในผู้ตาม เพื่อให้เกิดความมั่นใจ แสดงออกเชิงสัญลักษณ์ เพื่อเน้นค่านิยมที่สำคัญ โดยผู้นำต้องมีความเข้มแข็งมั่นคง ผู้นำต้องนำด้วยการเป็นแบบอย่างมีการมอบอำนาจเพื่อกระจายงาน อันจะนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตามความคาดหวังของทุกคน

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารจะมีพฤติกรรมที่เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่ยอมรับในหน่วยงานพร้อมที่จะส่งเสริมให้บุคลากรได้นำไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเองและยังเป็นตัวอย่างในการเป็นผู้นำตนเอง โดยมีอิทธิพลต่อบุคคลด้วยการแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติในสิ่งที่ดี โดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดี โดยการแสดงออก แนะนำส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีมีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัวมีความเสียสละ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน

3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง

ได้นักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

สมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 182) กล่าวว่า การกระตุ้นผู้ตามให้เรียนรู้ด้วยตนเองด้วยการสังเกตตนเอง ทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับสิ่งที่ตนเป็นจุดเด่นหรือจุดด้อยของตน เช่น การเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง ผีกร่างกายให้เข้มแข็ง จิตใจเข้มแข็ง สามารถตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานด้วยตนเอง จนทำให้สามารถกำหนดรางวัลหรือลงโทษตนเองได้องค์ประกอบเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมให้ผู้ตามมีความมั่นใจในตนเองมากขึ้น มีวินัยและสามารถกำกับดูแลตนเองได้

กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 32) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเองเป็นความต้องการและความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน มีพฤติกรรมที่จะสนับสนุน และช่วยเหลือให้

บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้สร้างความเชื่อ ความศรัทธา และความสามารถของบุคลากรได้

มนัชยา ธรรมลิขิต (2556, หน้า 182) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารใช้กระตุ้น สนับสนุนช่วยเหลือ และคลี่ใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตน และหน่วยงานเป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการ และความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่สนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ มอบความเชื่อ ความศรัทธาให้เกิดในตัวบุคลากรได้

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 25) กล่าวว่าไว้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารควรส่งเสริม สนับสนุนและกระตุ้นให้ผู้ตามตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เพื่อให้ผู้ตามพัฒนาพฤติกรรมในการทำงานด้วยตนเอง อันเป็นส่วนช่วยสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพภายในองค์การ

Manz and Sims (1991, p. 38) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่กระตุ้นสนับสนุนส่งเสริมและช่วยเหลือให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถกำหนดเป้าหมายได้ด้วยตนเอง บุคลากรเกิดความตระหนักต่อเป้าหมายของโรงเรียน เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ทำให้บุคลากรมีความสามารถ เชื่อมั่นต่อตนเองและงานมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จ สามารถสร้างความคาดหวังให้กับตนเองและหน่วยงาน ส่งเสริมการทำงานอย่างมีทิศทางและเป็นระบบ

Owens and Valesky (2007, p. 390) กล่าวว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง เป็นการสร้างแรงจูงใจในการมอบหมายงานที่ทำทนาย มอบความรับผิดชอบในการตัดสินใจทั้งในด้านการพัฒนาและแก้ปัญหาให้การยกย่อง ชมเชย เมื่องานประสบความสำเร็จจนบรรลุเป้าหมายของตนเอง

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง หมายถึง การที่ผู้บริหารมีการกระตุ้นสนับสนุนช่วยเหลือ และคลี่ใจให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน เป็นการสร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จของบุคลากรและก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของหน่วยงาน ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะสนับสนุนและช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ สร้างความเชื่อความศรัทธา

และความสามารถของบุคลากรได้

4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ไว้หลายท่าน ดังนี้

ชาญณรงค์ พงษ์ชัยน (2556, หน้า 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกเป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการส่งเสริม แนะนำให้บุคลากรมีความคิดในทางที่ดีและสร้างสรรค์ เสริมสร้างเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหากระตุ้นให้ตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขอย่างมีเหตุผลมีวุฒิภาวะทางอารมณ์ มีวิธีประนีประนอมหรือไกล่เกลี่ยความขัดแย้งได้อย่างราบรื่น มีแนวคิดหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานอันก่อให้เกิดประโยชน์และความก้าวหน้าของบุคลากร และต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 30) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกเป็นการแสดงความในทางสร้างสรรค์มีเจตคติที่ดีต่อบุคลากรและหน่วยงานให้ใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ นำสิ่งที่เป็นประโยชน์และนำความก้าวหน้าความพึงพอใจ มาสู่อุทิศบุคลากรมีการติดต่อสื่อสารที่ดี ใช้วิกฤตให้เป็นโอกาส มีหลักการและทฤษฎีในการปฏิบัติงานและต้องมีความมั่นคงทางอารมณ์

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 46) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก เป็นรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังคุณลักษณะนิสัยให้เกิดขึ้นในกลุ่มบุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อให้อุทิศบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี ปรับตัวให้เข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ ตระหนัก ตระหนักถึงปัญหาสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์

สวิตตา ประเสริฐสาร (2559, หน้า 47) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวก จึงเป็นการส่งเสริมการมีส่วนร่วมทั้งในระดับการคิดและปฏิบัติอย่างสร้างสรรค์ เกิดความสอดคล้องกันทั้งในระดับองค์การและสมาชิก เพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ

Manz and Sims (1991, p. 35) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดทางบวกเป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะ ในการ

แสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานและตระหนักถึงปัญหาและวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผลสามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เป็นกระบวนการที่ผู้นำ ผู้บริหาร สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร

Kouzes and Posner (1997, p. 48) กล่าวว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ผู้นำต้องกล้าที่จะท้าทาย กระบวนการทำงานด้วยการมองงานทุกงานให้ เป็นสิ่งที่ท้าทาย เพื่อหาโอกาสปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา โดยไม่ต้องยึดติดกับธรรมเนียมปฏิบัติและหมั่นตั้งคำถามทุกครั้ง เมื่อพบสิ่งที่มีการเปลี่ยนแปลง จะต้องทำตัวให้ฉีกแนวออกจากสิ่งที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ส่งเสริมให้เกิดแนวคิดและนวัตกรรมใหม่ กล้าที่จะทดลองทำ กล้าเสี่ยงและพร้อมที่จะเรียนรู้จากความผิดพลาด

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นที่สร้างสรรค์ มีเจตคติที่ดีต่อการทำงานตระหนักถึงปัญหาและวิธีแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ สร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรโดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ รวมทั้งตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบและสร้างสรรค์ เป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการ ใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ วิธีการบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้องทั้งการศึกษาวเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียด รอบคอบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย

5. การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ได้อ่านนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

ปียวัฒน์ มีคุณ (2556, หน้า 36 – 37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

เป็นผู้มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ

จารุวรรณ ถีกก้อง (2558, หน้า 61) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นสิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ร่วมงานซึ่งในการปฏิบัติงานร่วมกันนั้นต้องมุ่งพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสพัฒนางาน ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะเดินเคียงคู่กับบุคลากร พันฝ่าอุปสรรคไปอย่างไม่หยุดนิ่ง จนกว่าจะบรรลุเป้าหมายและเมื่อถึงเส้นชัยแล้วก็ควรให้รางวัลแก่บุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ

มันชยา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 29) การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและการตำหนิทางสร้างสรรค์ เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมาย และต้องกระทำด้วยความยุติธรรมมีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ แสดงออกถึงความห่วงใย เป็นที่ปรึกษาและชักนำการปฏิบัติงาน

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 36) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์นั้นผู้บริหารมีการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีศิลปะในการตำหนิหรือติชมโดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและต้องกระทำด้วยความยุติธรรม มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพที่ก่อให้เกิดสวัสดิภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน

Manz and Sims (1991, p. 45) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือส่งเสริมบุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจ หรือใช้อิทธิพลต่อเพื่อนร่วมงาน

Kouzes and Posner (1997, p. 37) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ผู้บริหารต้องเสริมสร้างกำลังใจ เพื่อทำให้ทุกคนในทีมมีส่วนร่วมช่วยในการทำงานให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ ผู้นำจะต้องไม่ลืมหรือมองข้ามขวัญและกำลังใจ และไม่ลืมให้รางวัล กล่าวขอบคุณ

จัดงานฉลอง หรือทำอะไรก็ได้ที่ทำให้เขารู้สึกว่าเพราะพวกเขานั่นเองงานนี้จึงสำเร็จขึ้นได้

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ผู้นำหรือผู้บริหารต้องดำเนินการอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้สมาชิกในองค์กรมีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารต้องอำนวยความสะดวกให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยให้รางวัลและการตำหนิอย่างสร้างสรรค์เป็นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและความสนใจ สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เป็นผู้มีศิลปะในการตำหนิหรือติชม โดยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ให้รางวัลแก่ บุคลากรที่ทำงานได้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติด้วยความยุติธรรม

6. การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

ได้มีนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

ตะวันฉาย โภทน์ (2555, หน้า 46) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองโดยการสร้างทีมงาน สร้างทีมและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน และยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในแก้ไขความขัดแย้งในทีม

กัลยา อินทรีย์ (2556, หน้า 34) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำของตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นการสร้างทีมและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงานยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลาย มีแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งในทีม

พินิตา สุวรรณมาลา (2557, หน้า 32) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้เป็นอย่างดี ให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร

Manz and Sims (1991, p. 43) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาและทีมงาน สามารถสร้างคณะทำงานได้อย่างดีให้คำแนะนำและปรึกษาหารือเพื่อระดมความคิดระหว่างผู้ร่วมงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นสร้างระบบปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดทั้งสร้างความคุ้นเคยและความเป็นกัลยาณมิตร เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสนับสนุน และส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม

Daft (2003, p. 247) กล่าวว่า การสนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเองโดยการสร้างทีมงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ คือ ปัจจัยด้านสมาชิก ปัจจัยด้านผู้นำทีม ปัจจัยด้าน โครงสร้างของทีม ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคลในทีมและปัจจัยด้านบทบาทความรับผิดชอบของสมาชิกในทีม

จากนักการศึกษาและนักวิจัยกล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง หมายถึง ผู้บริหารสามารถสร้างทีมงานและมีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้ทีมงานมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานด้วยการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกในทีมงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น สนับสนุนส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนางานโดยใช้กระบวนการกลุ่ม ยอมรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในทีม

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ได้อ่านนักการศึกษา นักวิจัยได้กล่าวถึงความหมายของการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ไว้หลายท่าน ดังนี้

ณรงค์ศักดิ์ ะโร (2559, หน้า 1) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมในการสร้างเสริม

ความพึงพอใจในมน้ำวให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจ ความภักดี และความผูกพันต่อโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้วยการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้ความช่วยเหลือ ดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการ และสภาพบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ กำหนดระเบียบหรือแนวปฏิบัติร่วมกันเพื่อสร้างสรรควัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน เพื่อเป็นการผดุงเกียรติยศและชื่อเสียงของโรงเรียน

มนชยา ธรรมลิขิต (2559, หน้า 9) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้บริหารมีพฤติกรรมในการเสริมสร้างความพึงพอใจ ให้ความช่วยเหลือดูแลทุกข์สุข รวมทั้งจัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน กำหนดระเบียบหรือแนวทางการประพฤติปฏิบัติงานร่วมกัน เพื่อสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีของโรงเรียน

วรรณดี ชายสมุทร (2559, หน้า 39) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองนั้นผู้บริหารสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธาความประทับใจ ความภักดีและผูกพันต่อหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และสามารถตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

สุกัญญา สุวรรณดี (2559, หน้า 35) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจความภักดี และความผูกพันต่อหน่วยงาน และการสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลุกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจ และความสามารถตลอดจน ระเบียบวินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ

Manz and Sims (1991, p. 38) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง เป็นการที่ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมในการสร้างความพึงพอใจสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภักดี และผูกพันต่อหน่วยงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำหรือผู้บริหารสร้างแรงจูงใจให้กำลังใจ มีการเสริมแรงให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้สึกในการเป็นเจ้าของ และการมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงานกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ทุกคนใน

หน่วยงานรู้หน้าที่การงานของตนเองและความสัมพันธ์กับคนอื่นเช่นเดียวกัน มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ ตลอดจนจรรยาบรรณ วินัย ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ ผู้นำหรือผู้บริหารมีพฤติกรรมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในด้านต่าง ๆ เพื่อให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือเสนอแนะแนวทางในการจัดทาสวัสดิการ จัดสภาพสิ่งแวดล้อมให้มีบรรยากาศที่อำนวยความสะดวกให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามระเบียบวินัย ประเพณี และค่านิยมอันดีงามอันก่อให้เกิดความรัก ความศรัทธาต่อหน่วยงาน ทำให้เป็นผู้ที่มีวัฒนธรรมที่ดี สร้างศักยภาพในการเป็นผู้นำของบุคลากร ผู้ปกครองและชุมชนรวมทั้งหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอันส่งผลให้การจัดการศึกษาของโรงเรียนได้รับการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพในที่สุดก็สามารถพัฒนาหรือสร้างบุคลากรให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่เป็นผู้ที่มีความคิดสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ รวมทั้งพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพของสังคม

Nahavandi (2000, p. 208) กล่าวว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้นำควรแสวงหาโอกาส ความท้าทายและการริเริ่มสร้างสรรค์จากภายนอกในขณะที่การดำเนินงานภายในองค์การ จะสร้างระบบโครงสร้างแบบหลวม ๆ ที่มีความยืดหยุ่นมีลักษณะเปิดกว้าง เน้นวัฒนธรรมองค์การด้วยค่านิยมการมีส่วนร่วมและการเปิดเผยเป็นการสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับองค์การ

สรุปได้ว่า การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้บริหารสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจ และผูกพันต่อหน่วยงานและสร้างแรงจูงใจ ให้กำลังใจ ให้การเสริมแรงแก่บุคลากร กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถตลอดจนระเบียบวินัย ประเพณีความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญก็คือ “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน” ทั้งนี้ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เกิดจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป

และผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะมีต่อโรงเรียนทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมยอมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บางครั้งเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นที่จะต้องปรับตัวให้เข้ากันหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ดังนี้

ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2558, หน้า 40) ให้ความหมายของ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้า กระบวนการที่อาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรที่เพียงพอมีคุณภาพเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งวัดได้จากการใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ณัฐธัญญา โคทั่งคะ (2561, หน้า 48) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของ บุคคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 43) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการตัดสินใจ หรือจากความต้องการ ความพร้อม ความมุ่งมั่น และความใกล้ชิดเคียงกับ ประสิทธิภาพที่หมายถึง คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิต กับต้นทุนการผลิตและความคุ้มค่า

พัชรินทร์ ราชใส (2561, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการ
บริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของงานโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของ
ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ
จนส่งผลบรรลุเป้าหมายหลักของโรงเรียน คือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนมี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือสูงขึ้น นักเรียนเจตคติที่ดีต่อการเรียน
โรงเรียนสามารถดูแลนักเรียนและพัฒนาให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตน
ในทางที่ถูกต้องสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขรวมถึงการแก้ไขปัญหา
ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรุจ วรตล (2563, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการ
บริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้
มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของ
ผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน ในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้
งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา

2. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจ
เกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถ
ดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิผล
จึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละ
สถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้
ความหมายของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ขวัญพิชา มีแก้ว (2562, หน้า 32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการ
บริหารงานโรงเรียน เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้
ว่าจะไร้อย่างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด
เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพดีมี
ประสิทธิผลที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง
ศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบ ใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัด

การศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรเพราะว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับอยู่กับการมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้ง ก็มีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

วรุจ วรตล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบางอย่างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลเป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบางอย่างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน

จุดแข็งของปัจจัยเหล่านี้นำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

3. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

แนวคิดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิดไว้ดังนี้

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 41) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลมีหลายแนวคิด เช่น แนวคิดที่ยึดเป้าหมาย แนวคิดเชิงระบบ แนวคิดยึดตามกลุ่มที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดแบบบูรณาการ ดังนั้นในการหาประสิทธิผลขององค์กรสามารถดำเนินการตามความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

วรุจ วรดล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยด้านบริบทสถานศึกษา คือ ที่ตั้งของสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาโครงสร้างของสถานศึกษา และอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนปัจจัยด้านผู้บริหารระดับการศึกษาความสามารถในการบริหารงานประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารภาวะผู้นำเพื่อร่วมงาน การมุ่งเน้นทางวิชาการและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาปัจจัยด้านครู ความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการจูงใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมานับได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

Gibson, James, Ivancevich, & Donnelly, (1997, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการคิด
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการออกรอด

สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลมีหลายแนวคิด ที่มุ่งไปได้หลากหลาย ทั้ง แนวคิดที่ตั้ง แนวคิดยึดเป้าหมาย แนวคิดเชิงระบบ ทั้งนี้ ก็เพื่อให้ได้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน

ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ด้าน อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542, 2542, หน้า 10) ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรง มีรายละเอียด คือ

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ยุกตนันท์ หวานงั่ว (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อ ความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

สมัย ชารมาลัย (2559, หน้า 19) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการหมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การพัฒนา และการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ความสามารถทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลต่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและชุมชน

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 35) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนางานคุณภาพ การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานให้ฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

วรุจ วรดล (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ คือ ผลของการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ กระบวนการวัดผล ประเมินผล การเทียบโอนผลการเรียน การวิจัย การจัดทำสื่อและนวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การศึกษา ระบบการประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการ แก่บุคลากร ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของหลักการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสำคัญของหลักการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้

ดวงพร แสณภว (2560, หน้า 12) สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็น หัวใจหลักในสถานศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากจุดมุ่งหมายของ สถานศึกษาคือการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น โดยเฉพาะ เกี่ยวกับการปรับปรุงคุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นบุคคล ที่มีคุณภาพ และงานวิชาการถือเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของ ผู้บริหารได้

อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, หน้า 12) สรุปได้ว่า ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในโรงเรียน และถือว่าเป็นหัวใจหลักในการ พัฒนาการที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะทำให้ งานวิชาการของโรงเรียนนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เพื่อความสำเร็จของ สถานศึกษา

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 28) ได้ให้ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ คือ งานบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึง มาตรฐาน และคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ ต้องร่วมมือกันดำเนินการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาการ ที่จะทำให้นักเรียนมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ

ทัศนีย์ ใจดี (2561, หน้า 17) กล่าวว่า งานวิชาการและการบริหาร โรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการ บริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอน ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจการบริหารจึงเป็น กิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มี บทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการถ้าบุคลากรทุกคนตระหนักถึงความเข้าใจใน วัตถุประสงค์ของการศึกษาย่อมง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่ สถานศึกษาและสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้เป็นคนดีคนเก่งของสังคมและอยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิตรรา แก้วมะ (2563, หน้า 35) งานวิชาการเป็นงานหลักของการ บริหารสถานศึกษา ถือว่า เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียนการสอน เพราะการจัดการศึกษาเป็น การวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้

ก้าวมันหันโลก สามารถปรับตัวอยู่ได้อย่างมีสุข

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาองค์กร ที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจะทำงานบรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานวิชาการให้มีประสิทธิผล 17 หน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้
 - 1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้
 - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็นที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ
 - 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 - 1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชา หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง
 - 1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ
2. การวางแผนงานวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้
 - 2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยความร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้น ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือนักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง

4.2 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.3 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.4 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา อาชีวศึกษาการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้บกพร่อง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.6 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.7 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการ เรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมาย พิเศษโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.8 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ หลักสูตรสถานศึกษา

4.9 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตร สถานศึกษาและรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการประยุกต์ ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงามและ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความ รอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียน อาจเรียนรู้ ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการ ประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน ตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

- 6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ
- 6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา
- 6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน
- 6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- 6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
- 6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียนการสอน
- 6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนด้านต่าง ๆ รายปี รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผลการเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้
- 7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ได้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ
- 7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง กับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษารองตนเอง เช่น จัดเส้นทางแผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

9. การนิเทศการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนว

และการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนวและดูแลช่วยเหลือ
นักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะ
แนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง
จิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการ
จัดการเรียนรู้และเชื่อมโยง สู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและ
บุคลิกภาพที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และ
คณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงาน
แนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี ระหว่างครู
ผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา
องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
การศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้
สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการ
บริหารที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบ
สารสนเทศให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้งาน สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้
เป็นปัจจุบันอยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา
(แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากร ภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการร่วมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แนวทางการปฏิบัติมีดังนี้

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแผนเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังตาราง 2

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานวิชาการ	
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ	1. มีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	
3. การวางแผนงานวิชาการ	2. มีการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
4. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3. มีการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	
8. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ	4. มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานวิชาการ	
9. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	5. มีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
10. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	
11. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา	
12. การนิเทศการศึกษา	6. มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา
13. การแนะแนว	
14. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	7. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ	8. มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง
16. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	
17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จะเกี่ยวข้อง
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 8 ด้าน ดังนี้

1. มีการการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
ประกอบด้วย

1.1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ

- 1.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
2. มีการวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ประกอบด้วย
 - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.2 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
3. มีการจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ประกอบด้วย
 - 3.1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
4. มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ประกอบด้วย
 - 4.1 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ
5. มีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ ประกอบด้วย
 - 5.1 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 5.2 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 - 5.3 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา ประกอบด้วย
 - 6.1 การนิเทศการศึกษา
 - 6.2 การแนะแนว
7. มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ประกอบด้วย การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
8. มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง ประกอบด้วย
 - 8.1 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 8.2 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา

และองค์กรอื่น

8.3 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 ความหมายการบริหารงานงบประมาณ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานงบประมาณไว้ ดังนี้

สีดีชอปีเยาะ มือแยบาสอ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง เป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณและการติดตามและรายงานผล

ปิยะดา อริยะวงศ์ (2557, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนที่แสดงให้เห็นรายรับและรายจ่ายของรัฐบาล อันเป็นการประมาณหรือคาดคะเน กิจกรรม โครงการ ตลอดจนค่าใช้จ่าย และการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการ สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในระยะเวลาหนึ่ง

วรารณณ์ ธนาภูลจิววัฒน์ (2559, หน้า 19) จึงสรุปได้ว่า งบประมาณ หมายถึง แผนในการจัดทำงบประมาณทั้งรายรับรายจ่าย การทำบัญชี และการกำหนดแผนการใช้หรืองบประมาณการรายรับรายจ่ายล่วงหน้า อีกทั้งต้องมีการคาดการณ์ถึงสภาพการเงินเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายว่าสูงขึ้นหรือลดลง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

วิยะดา โพธิ์ทะเลสม (2559, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการเงินการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษา การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การควบคุมการจ่ายเงินให้ถูกต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ตามระเบียบแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ระเบียบ สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนในการจัดทำประมาณรายรับรายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบและการควบคุมดูแล รอบคอบโดยมีหลักการประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่าการบริหารงานงบประมาณ คือ ผลของการดำเนินการทางการเงิน ทั้งในส่วนของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วยการจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตามประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์โดยต้องอาศัยความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และทางราชการมากที่สุด

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ ดังนี้

สีตีซอปีเยาะ มือแยบาสอ (2556, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ คือ มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรบริหารด้านอื่น ๆ อาทิ บุคคลกร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีวิธีการหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ จนมีผู้มักกล่าวเสมอว่าคนมีเงินเป็นผู้มีอำนาจในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา

ปิยะดา อริยะวงศ์ (2557, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ คือ เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานองค์กรและยังสามารถเป็นเครื่องมือในการ ตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องได้ด้วย ฉะนั้นหากองค์กรใดมีระบบการบริหารงานงบประมาณที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานในองค์กรนั้น ๆ

วรารักษ์ ธนาภูจักรวัฒน์ (2559, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ คือ มีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อกระบวนการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากงบประมาณจะช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ส่งผลให้องค์กรประสบ ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรินทร์ ยืนนาน (2560, 31) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ คือ เป็นการมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหาร

งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

มาลัย อินเทพ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงาน งบประมาณมีความสำคัญ คือ มีความสำคัญและเป็นเครื่องมือในการวางแผนทางการเงิน ของโรงเรียนหรือหน่วยงาน รวมทั้งรัฐบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการคลัง เพราะงบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานองค์กร กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ คือ การวางแผน บริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน เพื่อจัดหาประโยชน์และสนับสนุนการบริหารด้าน อื่น ๆ ของโรงเรียน

2.3 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

บริหารงบประมาณของโรงเรียน จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระการในการ บริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหาร เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานงบประมาณ ให้มีประสิทธิภาพ 22 หน้า ที่ ดังนี้ (สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 56 - 59)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่ กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก งบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอ
ต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่
แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษาโดยความ
ร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายวงหนักระยะปานกลาง
(MTEF) และแผนงบประมาณ

1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม หน่วยงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

- 7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานศึกษา
- 7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 8.1 วางแผน วรรณคดี ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา
- 8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส
- 8.3 สร้าง รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุนทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
9. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 9.1 สำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอผู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด
- 9.2 ประสานการยืมเพื่อการศึกษา กับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง
- 9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา
10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติและภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษากับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด
- 10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกัน
- 10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลา และระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตผ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณ ให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พักสิ่งที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษา ให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1 – 16.3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงินทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลังวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติเพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด ให้ตั้งคณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคยจัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังตาราง 3

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานงบประมาณ	
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี	1. มีการจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร	3. มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ	
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	
8. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน	
9. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน	
10. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา	4. มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	
11. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา		
12. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา		
13. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน		
14. การวางแผนพัสดุ	5. มีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนา ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	
15. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี		
16. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ		
17. การจัดหาพัสดุ		
18. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ		
19. การเบิกเงินจากคลัง		6. มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง
20. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน		
21. การนำเงินส่งคลัง		
22. การจัดทำบัญชีการเงิน		

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอข่ายประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณเกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

1. มีการจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง ประกอบด้วย
 - 1.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
 - 1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
2. มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ประกอบด้วย
 - 2.1 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 2.2 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
3. มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานประกอบด้วย
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 3.2 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
 - 3.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 3.4 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
4. มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ประกอบด้วย
 - 4.1 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.2 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
 - 4.3 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 4.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
5. มีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ ประกอบด้วย

5.1 การวางแผนพัสดุ

5.2 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

5.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

5.4 การจัดหาพัสดุ

5.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

6. มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงิน จากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง ประกอบด้วย

6.1 การเบิกเงินจากคลัง

6.2 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

6.3 การนำเงินส่งคลัง

6.4 การจัดทำบัญชีการเงิน

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ภัทรวดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเขาสู่นายงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรมที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้ความสำคัญคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบและกฎหมาย

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรการจัดการวางแผนกระบวนการ

ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์การที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็นขององค์การรวมตลอดถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานกฎระเบียบข้อบังคับวินัย และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วาทีตยา ราชภัคดี (2561, หน้า 66) การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เขามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดในที่สุด โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

บุษรา บุญตะหล้า (2563, หน้า 62) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 57) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลหมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนหรือกลุ่มฝ่ายงาน ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการบรรจุบุคคลเข้าสู่โรงเรียน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนมากที่สุด

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลของการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อัน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ การจัดสวัสดิการวินัยและการรักษาวินัย การออกจากราชการ ทั้งนี้ก็ยังคงคำนึงถึงศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคล เพื่อให้เกิดผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ภัทรวดี ตรีโษษฐ์. (2559, หน้า 16) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า ความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์กรก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า เป็นการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 66) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในโรงเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร เป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายในโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562, หน้า 46) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์กรก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 59) กล่าวว่า ความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่าเป็นความสำคัญของการบริหารงานบุคคลว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหา การมอบหมายงาน การพัฒนางานของบุคคลการสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการ ต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นการสรรหาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มอบหมายงาน ให้กำลังใจ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำเร็จ

3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ
และบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขา
จำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบ
ของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนก
ตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการ
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ.
กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่าย
สถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งอัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจงภาระงานแก่อัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.4 สั่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.3 สั่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนชั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาเลื่อนชั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนชั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจ่งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1. เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคลของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีที่มีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้ใต้บังคับบัญชาการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง
อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ.
พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถาน
โทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วย
และครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพัก
ราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่
กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอ
รายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ.
เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของ
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตาม

กฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

12. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

12.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

12.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

12.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

13. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

14. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

15. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

15.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

15.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

16. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

16.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

16.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

17. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

17.2 ป้องกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

18. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

19. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

19.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

19.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังตาราง 4

ตาราง 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบุคคล	
1. การวางแผนอัตรากำลัง	1. มีการวางแผนอัตรากำลัง การ จัดสรรอัตรากำลังการสรรหา และ บรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้ สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน	2. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อน ขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพการขอรับใบอนุญาต การ ส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
7. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	
8. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	
9. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรม สำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	
10. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	
12. การลาทุกประเภท	
13. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	
14. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการไว้ก่อน	
15. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ	3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การ ลาทุกประเภท
16. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	
17. การออกจากราชการ	
	4. การจัดการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษการสั่งพักราชการและการ สั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การ รายงาน การดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ

ตาราง 4 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
18. การจั้ดระบบและการจั้ดทำทะเบียนประวัติ	5. มีการจั้ดระบบและการจั้ดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็น
19. การจั้ดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	6. มีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล จะเกี่ยวข้อง
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 6 ด้าน ดังนี้

1. มีการวางแผนอัตรากำลัง การจั้ดสรรอัตรากำลังการสรรหา
และบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ
ศึกษา ประกอบด้วย

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

1.2 การจั้ดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

1.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริมการ
ประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐาน
วิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ
จริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา ประกอบด้วย

2.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2.3 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

2.4 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

2.5 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

2.6 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3. มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาทุกประเภท ประกอบด้วย

3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.2 การลาทุกประเภท

4. ได้มีการจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ ประกอบด้วย

4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

4.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

4.3 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

4.4 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

4.5 การออกจากราชการ

5. จะได้การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5.1 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

5.2 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

6. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

6.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 ความหมายการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานทั่วไปดังนี้

ปราณีต เชือดประโคน (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ประทีน จันทร์ตะละ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการอนันที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการ

ประมุข สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดหมายมุ่งหมายในการกระจายอำนาจของกฎกระทรวงศึกษา โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียนให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้

บุษรา บุญตะหล้า (2563, หน้า 63) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการ การสนับสนุน การรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

วรุจ วรรณ (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลของกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลายได้แก่การดำเนินงานธุรการ การพัฒนา

ระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมการ
ประชาสัมพันธ์ งานบริการสาธารณะ และงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงานวิชาการการ
บริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป ดังนี้

จิตติมา ธมชยากร (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

พัชราภรณ์ เย็นมนัส (2558, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญ คือ เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริหารอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประทีน จันทรตะละ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญ คือ มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้

วิลาวัลย์ ศรีบุศกร (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญ คือ มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามจุดหมายที่ต้องการของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วรุจ วรดล (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญ คือ มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและ

หลักการในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ

สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สนับสนุนให้การบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของไต้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 30)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน62
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
 - 1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหารการบริการและประชาสัมพันธ์
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ
 - 2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา
 - 2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้อง

กับเป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชนและสังคมโดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจกแจงผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาได้รับทราบ และเผยแพร่การศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษาและแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้านของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้ผิิตชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่างๆ ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารณำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงานด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลักความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม และติดตาม ตรวจสอบการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

- 10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ
- 10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน
- 10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่

การศึกษา

11. การรับนักเรียน

- 11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนดเขตพื้นที่บริการการศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา
- 11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย

- 13.1 สืบหาความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา
- 13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษา ในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรม

นักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทางที่

กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของ

บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค

ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ

สถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการ
รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์การติดตาม
ตรวจสอบและประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนา
การศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ
ประเมินผลและรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรฐานการในการป้องกันความเสี่ยงใน
การดำเนินงานของสถานศึกษา

21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน และรายงานให้
เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของ
นักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน
ระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความ
รับผิดชอบการประสานงานปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม
ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรม
ส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบริหารงานทั่วไป จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	1. มีการประสานงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	
3. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	
4. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา	2. ได้วางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	
6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	
7. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	
8. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3. ได้ดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน
9. การดำเนินงานธุรการ	
10. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4. มีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	5. ได้มีการรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน
13. การรับนักเรียน	
14. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	6. ได้มีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
15. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย	7. ได้ประสาน ประชาสัมพันธ์ การ ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาใน ระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ของ บุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา ส่วน ภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
16. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	
17. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการ จัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา	
18. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น	
19. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	8. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
20. การทัศนศึกษา	9. การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
21. งานกิจการนักเรียน	
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า ขอบข่ายประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 9 ด้าน ดังนี้

1. มีการประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี
ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา
 - 1.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 1.3 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ได้วางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบ
การควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 2.1 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
 - 2.2 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
 - 2.3 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

- 2.4 การจั้ดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
3. ได้ดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการ
รายงานผลการปฏิบัติงาน
- 3.1 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 3.2 การดำเนินงานธุรการ
- 3.3 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
4. มีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.1 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
5. ได้มีการรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 5.1 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 5.2 การรับนักเรียน
6. ได้มีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิก
สถานศึกษา
- 6.1 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก
สถานศึกษา
7. ได้ประสาน ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษา
ในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน
สังคม อื่นที่จัดการศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 7.1 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม
อัธยาศัย
- 7.2 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 7.3 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 7.4 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
8. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 8.1 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
9. มีการทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน แนวทางการจัดกิจกรรม
เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
- 9.1 การทัศนศึกษา

9.2 งานกิจการนักเรียน

9.3 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากตาราง 2 ถึง ตาราง 5 พบว่า การพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงาน ขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย ที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ประสิทธิผลการบริหารงาน 4 ฝ่าย ประกอบด้วย ประสิทธิภาพด้านบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงบประมาณ 6 ด้าน ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล 6 ด้าน และ ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานทั่วไป 9 ด้าน

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีบริบททั่วไป ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไป

ตามที่กระทรวงศึกษาธิการ ได้ประกาศกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และได้มีการประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ 22 กรกฎาคม 2553 สืบเนื่องจากที่ได้มีการแก้ไขเพิ่มเติมพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 กำหนดให้มีเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 37 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และมาตรา 8 และมาตรา 33 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดย พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ โดยคำแนะนำของสภาการศึกษา เมื่อคราวประชุม วันที่ 17 สิงหาคม 2553 ได้ประกาศเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 42 เขต และเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 183 เขต (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร, 2561, 30)

จังหวัดสกลนคร เป็นที่ตั้งเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ตั้งสำนักงาน ตั้งอยู่ ถนนไอน้อย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์

47000 โทรศัพท์ 042-712814 โทรสาร 042-714453 มีโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัด
จำนวน 45 โรงเรียน

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นองค์กรจัดการ
การศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเน้น
ระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของ
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. พันธกิจ

3.1 ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาจัดทำหลักสูตรและ
จัดกิจกรรมกระบวนการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย
สู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

3.2 ส่งเสริม พัฒนาให้ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้
ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนการวิเคราะห์ วิจัย แก้ปัญหา มีวิจารณญาณ
ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และเกิดประสิทธิผล

3.3 ส่งเสริม พัฒนาให้สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การ
ประกัน คุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3.4 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ สื่อ นวัตกรรม
บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้มาใช้ในการบริหาร และการจัดการศึกษา

3.5 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สหวิทยาเขตและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

3.6 ประสานงานส่งเสริม สนับสนุน และเสริมสร้างความร่วมมือทุกภาค
ส่วนในจังหวัดสกลนครอย่างบูรณาการ สู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตามปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงก้าวสู่ประชาคมอาเซียน

4. เป้าประสงค์

เพื่อให้การจัดการศึกษาขึ้นพื้นฐานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีคุณภาพและมาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานของความเป็นไทย
จึงกำหนดเป้าประสงค์ ดังนี้

- 4.1 ผู้เรียนมีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมมีสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี ปลอดภัยเสพติด สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข
- 4.2 ครูมีหลักสูตรชั้นเรียนและออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน ตรงตามศักยภาพของผู้เรียนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4.3 ผู้บริหาร ครูและบุคลากรมีคุณภาพและได้รับการพัฒนา ศักยภาพตามมาตรฐานวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง
- 4.4 ครูมีความรู้ ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การวิเคราะห์วิจัยแก้ปัญหา มีวิสัยทัศน์ ความเป็นครู มีคุณธรรมจริยธรรมสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล
- 4.5 สถานศึกษามีการทดสอบ การประเมิน การประกันคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 4.6 สถานศึกษามีสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่ทันสมัยและเพียงพอ ต่อการจัดการศึกษาตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาและจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างยั่งยืน
- 4.7 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล
- 4.8 สถานศึกษา ชุมชนมีการดำเนินงานตามแนวทางปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียง
- 4.9 สถานศึกษา ชุมชนมีการสร้างขีดความสามารถในการค้า และการลงทุน
- 4.10 สถานศึกษา ชุมชนมีแหล่งท่องเที่ยว 3 ธรรมชาติ

5. กลยุทธ์/ยุทธศาสตร์

- ยุทธศาสตร์ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างความมั่นคง
- ยุทธศาสตร์ที่ 1.3 การรักษาความมั่นคงภายใน และความสงบเรียบร้อยภายในตลอดจนการบริหารจัดการความมั่นคงชายแดนและชายฝั่งทะเล
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- ยุทธศาสตร์ที่ 2.5 การลงทุนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน ในด้านการ

ขนส่งด้านพลังงานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารและการวิจัยและพัฒนา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพศักยภาพคน

ยุทธศาสตร์ที่ 3.1 การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้

สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3.2 การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้

ให้มีคุณภาพเท่าเทียมและทั่วถึง

ยุทธศาสตร์ที่ 3.3 การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม

ค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสบนความเสมอภาคและ

ความเท่าเทียมกันทางสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 4.1 การสร้างความมั่นคงและการลดความ

เหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจและสังคม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร

ต่อสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5.1 การจัดระบบอนุรักษ์ ฟื้นฟูและป้องกันการ

ทำลายทรัพยากรธรรมชาติ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการภาครัฐ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.1 การปรับปรุงโครงสร้าง บทบาท ภารกิจของ

หน่วยงานภาครัฐให้มีขนาดที่เหมาะสม

ยุทธศาสตร์ที่ 6.4 การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

ยุทธศาสตร์ที่ 6.5 การปรับปรุงกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ

ให้ทันสมัย เป็นธรรมและเป็นสากล

ข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกเพศชาย - หญิง

จำแนกรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ระบบ

Data Management Center จำนวนขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน) ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน ขนาดโรงเรียน จำนวนนักเรียนแยกเพศชาย-หญิง
 จำแนกรายอำเภอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
 (ระบบ Data Management Center จำนวนขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน)

ที่	อำเภอ	จำนวน โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			จำนวน นักเรียน (คน)		
			ใหญ่/ ใหญ่ พิเศษ	กลาง	เล็ก	ชาย	หญิง	รวม
1	เมืองสกลนคร	6	3	2	1	3,983	5,848	9,831
2	โคกศรีสุพรรณ	2	-	1	1	643	911	1,554
3	เต่างอย	1	-	1	-	381	662	897
4	ภูพาน	2	-	2	-	517	662	1,179
5	โพนนาแก้ว	1	-	-	1	114	197	311
6	พรรณานิคม	6	-	1	5	1,054	1,246	2,300
7	กุสุมาลย์	2	-	2	-	899	1,197	2,096
8	พังโคน	2	1	-	1	915	1,076	1,991
9	กุดบาก	1	-	1	-	552	740	1,292
10	อากาศอำนวย	3	1	1	1	1,375	1,764	3,139
11	วาริชภูมิ	3	-	2	1	929	1,247	2,176
12	สว่างแดนดิน	6	2	2	2	2,647	4,074	6,721
13	วานรนิวาส	3	1	1	1	1,462	2,125	3,587
14	เจริญศิลป์	1	-	1	-	318	409	727
15	นิคมน้ำจืด	1	-	-	1	219	255	474
16	คำตากล้า	2	-	1	1	680	862	1542
17	สองดาว	1	-	1	-	281	380	661
18	บ้านม่วง	2	1	-	1	803	1,054	1,857
รวม		45	9	19	17	17,772	24,563	42,335

ข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียนสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ระบบ Data Management Center
จำนวนขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน) ดังตาราง 7

ตาราง 7 แสดงข้อมูลจำนวนโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (ระบบ Data
Management Center จำนวนขนาดโรงเรียนตามเกณฑ์ขั้นพื้นฐาน)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
			ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ลำปลาหางวิทยา	เล็ก	1	13	14
2	เทพสวัสดิ์วิทยา	เล็ก	1	14	15
3	วาริชวิทยา	เล็ก	1	19	20
4	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	เล็ก	1	13	14
5	ท่าสงครามวิทยา	เล็ก	1	17	18
6	ช่างมิ่งพิทยานุกูล	เล็ก	1	14	15
7	บะฮีพิทยาคม	เล็ก	1	22	23
8	ภูริทัตต์วิทยา	เล็ก	2	17	19
9	บงเหนือพิทยาคม	เล็ก	1	19	20
10	दानมวงคำพิทยาคม	เล็ก	1	28	29
11	หนองแวงวิทยา	เล็ก	1	20	21
12	เฉลิมพระเกียรติ	เล็ก	1	25	26
13	โพนพิทยาคม	เล็ก	1	19	20
14	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	เล็ก	1	27	28
15	ศึกษาประชาสามัคคี	เล็ก	2	23	25
16	นิคมน้ำจืดเจริญวิทยา	เล็ก	1	35	36
17	โคกสีวิทยาสรรค์	เล็ก	2	28	30

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
18	ท่าแร่ศึกษา	กลาง	2	34	36
19	ดงมะไฟวิทยา	กลาง	2	34	36
20	แวงพิทยาคม	กลาง	2	41	43
21	ท่านผู้หญิงจันทิมาพึงบารมี	กลาง	2	37	39
22	คำเพิ่มพิทยา	กลาง	1	36	37
23	กุศเรือคำพิทยาคาร	กลาง	2	41	43
24	โพธิ์แสนวิทยา	กลาง	1	44	45
25	หนองหลวงศึกษา	กลาง	1	46	47
26	สองดาววิทยาคม	กลาง	2	40	42
27	เจริญศิลป์ศึกษา “โพธิ์คำอนุสรณ์”	กลาง	1	44	45
28	ธรรมบวรวิทยา	กลาง	3	47	50
29	เต่างอยพัฒนศึกษา	กลาง	3	56	59
30	โพนงามศึกษา	กลาง	1	64	65
31	มัธยมวาริชภูมิ	กลาง	2	66	68
32	พรรณาวุฒาจารย์	กลาง	1	76	77
33	คำตากลาราชประชาสงเคราะห์	กลาง	3	54	57
34	กุศบากพัฒนาศึกษา	กลาง	3	75	78

ตาราง 7 (ต่อ)

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
37	บ้านม่วงพิทยาคม	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3	80	83
38	สกลนครพัฒนศึกษา	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	83	87
39	พังโคนพิทยาคม	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3	96	98
40	อากาศอำนวยศึกษา	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	132	136
41	เตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	2	115	117
42	สว่างแดนดิน	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	140	144
43	มัธยมวานรนิวาส	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	5	133	138
44	ธาตุนารายณ์วิทยา	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	5	150	155
45	สกลราชวิทยานุกูล	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	5	195	200
รวมทั้งสิ้น			94	2,466	2,560

จากการศึกษาบริบทการจัดการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร มีการพัฒนาที่มีคุณภาพตามมาตรฐานสากล ครูและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพเน้นระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพภายใต้การมีส่วนร่วมและการเชื่อมโยงของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรม จริยธรรม พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ ปกป้องคุณธรรม จริยธรรม ความเป็นไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มีความรับผิดชอบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ อีกทั้งว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ยังมีการบริหารจัดการและการพัฒนาคุณภาพ การศึกษามัธยมศึกษาที่เข้มแข็ง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

พนิดา สุวรรณมาลา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี พบว่า การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามตามประสบการณ์ของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

สุชาดา บินยา (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 จังหวัดระยอง พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพผลของโรงเรียนโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุวัตร ศรีพระนาม (2560, หน้า 256 – 264) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับ พฤติกรรมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของบริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 ผลการศึกษาพบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ด้านการสร้าง

วัฒนธรรมการนำตนเองมีค่าเฉลี่ยที่สูงสุด และด้านการสนับสนุนและการเสริมแรง บุคลากรมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรศึกษาจุดบกพร่องตนเอง สร้างตนเองให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความพฤติกรรมและปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างที่ดี ให้โอกาสผู้อื่นปฏิบัติงานจนมีความก้าวหน้าสร้างขวัญกำลังใจ และให้เกียรติเพื่อนร่วมงาน ทั้งยังมอบความเชื่อใจในการทำงาน ไม่แสดงออกพฤติกรรมเชิงลบ สร้างความตระหนัก ต่อสิ่งที่สร้างสรรค์องค์กรให้ดีขึ้น ปฏิบัติงานด้วยเป้าหมายหมายแห่งอุดมการณ์ที่มุ่งมั่นสามารถสร้างแรงบันดาลใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน

กิจจา กลสิกรรม (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่ปริญญาโทขึ้นไป มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรีถึง ป.บัณฑิต โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์มากกว่า 5 ปี มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ไม่เกิน 5 ปี โดยรวมและรายด้าน ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 ผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าผู้นำสถานศึกษาขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เทพรัตน์ ศรีคราม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากผลเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนก

ตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแสดงผลเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกันข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำตนเองได้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

วิรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 21 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 4) สร้างสมการถดถอยประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 97 คนและครูผู้สอน จำนวน 327 รวมจำนวน 424 คนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21 ปีการศึกษา 2556 ซึ่งกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยการเทียบตาราง Krejcie and Morgan และกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์หาค่าร้อยละ การหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูปัจจัยด้านหลักสูตร ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร และปัจจัยด้านนักเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหาร

ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ปัจจัยด้านบรรยากาศ ปัจจัยด้านทรัพยากร ปัจจัยด้านผู้บริหาร ปัจจัยด้านครูผู้สอน ปัจจัยด้านนักเรียน และปัจจัยด้านหลักสูตร มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับมาก กับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยใช้ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นตัวพยากรณ์ พบว่า ปัจจัยด้านหลักสูตร (6X) ปัจจัยด้านทรัพยากร (5X) ปัจจัยด้านผู้บริหาร (1X) ปัจจัยด้านนักเรียน (3X) และปัจจัยด้านครูมีค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .882 สามารถรวมพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้ร้อยละ 77.80

สุชาติดา บินยามัน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิกุล ไชยแสน (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า การบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ด้วยวิธีการสกัดปัจจัย (principal component analysis) ทำให้สามารถจัดกลุ่มปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 เป็นกลุ่มปัจจัยใหม่เป็น 7 กลุ่มปัจจัย เมื่อพิจารณาค่าผลรวมความแปรปรวนรวมจากมากไปหาน้อยสามารถจัดเรียงลำดับตัวแปรค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในแต่ละปัจจัย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านงบประมาณ องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายและการปฏิบัติการ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ องค์ประกอบที่ 5 ด้านความร่วมมือจากชุมชน องค์ประกอบที่ 6 ด้านบรรยากาศของสถานศึกษา องค์ประกอบที่ 7 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าน้ำหนัก 85 องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535 ถึง 0.857 และองค์ประกอบทั้งหมด สามารถอธิบายการบริหารงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.947 ตัวแปรพยากรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวก ระดับสูงกับการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 จังหวัดมหาสารคาม คือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านนโยบาย และการปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์ในรูปคะแนนดิบเท่ากับ .500 .193 .085.086 .084 และ .081 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .835 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความสามารถในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 69.60 มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ .265 และค่าคงที่ของสมการในรูปคะแนนดิบเท่ากับ.362 โดยสรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และปัจจัยด้านบรรยากาศของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารควรพัฒนา และส่งเสริมตัวแปรเหล่านี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลการบริหารงานให้เพิ่มขึ้นต่อไป

อมรา ไชยดำ (2559, หน้า 220) ได้ทำการวิจัย เรื่องประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า โรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพดำรงตำแหน่ง จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก ปัจจัยทางการบริหารจำนวน 6 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการบริหาร นโยบายสู่การปฏิบัติ บุคลากร กระบวนการบริหาร และเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำหรับปัจจัยที่ไม่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน จำนวน 3 ปัจจัย คือ โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น และแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล 88 ของโรงเรียน เสนอแนะไว้ 6 ปัจจัย ประกอบด้วย นโยบายสู่การปฏิบัติ กระบวนการบริหารบุคลากร งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารและบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำ นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

Ortis (1991, Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของศึกษานิเทศก์พื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง โดยมุ่งศึกษา 4 องค์ประกอบ ที่ทำให้งานของศึกษานิเทศก์พื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง แตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนในเขตอื่น พบว่า ความสำเร็จของศึกษานิเทศก์ขึ้นอยู่กับภาระหนักถึงความสำคัญต่อ

1) ขนาดที่ใหญ่และมีความแตกต่างหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การจัดองค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียน 4) ลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกันของชุมชน และผู้ทำการวิจัยได้ระบุว่าปัจจัยพื้นฐานของภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การสมดุลงบประมาณ 2) การจัดสรรสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนตามความจำเป็น 3) การจ้างครูเพิ่มและสมาชิกของคณะทำงานที่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลาย 4) สนับสนุนการพัฒนาทีมงาน 5) มีการตั้งเป้าหมายผลสำเร็จของนักเรียน 6) กำหนดภาพลักษณ์ของเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากร 7) ประสานความร่วมมือในการทำแผนปฏิบัติการร่วมกัน 8) ให้ความสำคัญทั้งในค่านางาน โครงการและงานของโรงเรียน 9 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาธิการเขต และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

Tracy (1997, 82) ได้ศึกษา ลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารของประธานกรรมการบริหารของบริษัทกับการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา พบว่า ประธานกรรมการบริหารของบริษัทแห่งนั้นมีภาวะผู้นำ กล่าวคือ เป็นผู้ให้คำปรึกษาและเป็นนักประชาธิปไตย การศึกษามีลักษณะมุ่งงานและมองตัวอย่างในฐานะผู้ริเริ่มมากกว่าผู้ตอบสนอง อย่างไรก็ตามเขตพื้นที่การศึกษาจะได้รับความกดดันจากกลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องในชุมชนมากกว่าและมีความจำเป็นต้งยี่ดหุ่่นวิธีการบริหารมากกว่า ผู้วิจัยได้อธิบาย ผลว่าเขตพื้นที่การศึกษาและประธานกรรมการบริหารของบริษัทสามารถเรียนรู้จากกันและกันได้ ในด้านการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ การจูงใจพนักงานและการมอบอำนาจ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างทั้งสองกลุ่มใช้วิธีการตัดสินใจ จากคณะกรรมการบริหารแต่อย่างไรก็ตามกลุ่มตัวอย่างทั้งสองไม่เห็นด้วยว่า ลักษณะภาวะผู้นำของตนเองจะใช้แทนกันได้

Flavia (2004, Abstract) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับการศึกษาของรัฐตามแนวคิดของแมนซ์ และซิมส์ พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน นอกจากนี้ยังพบว่าผู้นำที่มีความเข้าใจและรู้จักเสริมศักยภาพผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้ค่าใช้จ่ายในองค์การลดลงและงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

Herson (1990, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับตัวแปรบางประการในโรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่ของรัฐและของรัฐ พบว่าตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ภาวะผู้นำของครูใหญ่

Townsend (1997, p. 311) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่าผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

Merley (2003, Abstract) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วยข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

G Aydin (2007, p. 103) ได้ศึกษาประสิทธิผลการศึกษาของโรงเรียนแรงบันดาลใจ กรณีของไนจีเรียเป็นการตรวจสอบคุณภาพการรับรู้ของประสิทธิภาพของการริเริ่มการศึกษา และการวิเคราะห์ของการศึกษาแรงบันดาลใจในโรงเรียนประเทศไนจีเรียโดยใช้การสัมภาษณ์ของสมาชิกในกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสียในไนจีเรีย วิทยาลัยนานาชาติตุรกี (NTIC) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพการสัมภาษณ์ การสังเกตห้องเรียน การบันทึกข้อมูลและเอกสาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โรงเรียน NTIC จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการยอมรับหลักสูตรโรงเรียนองค์กรและคุณภาพของคนทำงานในโรงเรียนของคนที่ยั่งยืน และทุ่มเทให้กับการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิต

D. Morphet (2007, p. 705) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ Carolyn Stringer (2011) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจและประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในกรีซ พบว่า ความพึงพอใจภายในและความพึงพอใจภายนอกเป็นสิ่งที่ส่งผลต่อการทำงาน ผู้บริหารไม่ควรให้ความสำคัญเฉพาะความพึงพอใจภายนอกเท่านั้น และควรจะให้ความสำคัญกับการให้โอกาสในการคิดสร้างสรรค์งานและความก้าวหน้าส่วนบุคคล เพราะจะทำให้พนักงานมีศักยภาพในการผลิตงานมากขึ้น และความพึงพอใจจะมีผลทางบวกต่อประสิทธิภาพของการทำงานภายในองค์กร

จากการศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศทั้งจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว สรุปได้ว่าศาสตร์ของการบริหารการศึกษาค้นคว้าด้านภาวะผู้นำเหนือผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ ที่ผู้นำหรือผู้บริหารนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารในหน่วยงานเพื่อนำไปสู่เป้าหมายให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหน่วยงานโดยได้รับความร่วมมือจากบุคคลภายในหน่วยงาน ดังนั้นผู้นำหรือผู้บริหารต้องมีศักยภาพ มีความสามารถ กระตุน ให้คำแนะนำส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรภายในหน่วยงานได้แสดงความสามารถ และศักยภาพของตนเองนำมาปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงาน และสรุปได้ว่าตัวแปรเกี่ยวกับขนาดสถานศึกษา วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การบริหาร มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำและการปรับใช้แบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร หากมีการปรับใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมแล้ว ย่อมเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการ และเกิดการพัฒนาในองค์กรด้วย ศาสตร์บริหารการศึกษาด้านภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำหรือผู้บริหารจะต้องตระหนักและนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ให้คำแนะนำสนับสนุน ส่งเสริมและกระตุน ตลอดจนให้การเสริมแรงที่เป็นประโยชน์และสร้างสรรค์ให้รู้จักการทำงานให้เกิดคุณค่า ใช้ความรู้ความสามารถควบคุมตนเองสร้างความคิดให้เป็นระบบและฝึกให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ช่วยเหลือบุคลากรในหน่วยงานให้ได้ค้นพบความสามารถของตนเองและใช้ความสามารถนั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้หน่วยงานได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพโดยแท้จริง ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ 7 ด้าน คือ

1. การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การให้รางวัลและคำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
6. การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วย

การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประกอบด้วย 4 งานคือ

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคล
- และ 4) การบริหารทั่วไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อให้การดำเนินการวิจัยเป็นไปตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยกำหนดวิธีการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรการวิจัย ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 45 โรงเรียน มีบุคลากรทั้งสิ้น 2,560 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 94 คน และครูผู้สอนจำนวน 2,466 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประจำปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 39 – 44) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยมีขั้นตอนการสุ่ม ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ทั้งหมดจำนวน 45 โรงเรียนเป็นหน่วยสุ่ม (Sampling Unit) และให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 14 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 16 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ 7 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ 8 โรงเรียน

1.2.2 ผู้วิจัยเลือกผู้บริหารสถานศึกษาแบบเจาะจง จากโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 1 คน ได้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 45 คน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 14 คน

1.2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 16 คน

1.2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 คน

1.2.2.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 8 คน

1.2.3 ผู้วิจัยกำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นหน่วยสุ่ม โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายโดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน ดังนี้ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 10 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 9 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นครูผู้สอน จำนวน 292 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 70 คน

1.2.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 80 คน

1.2.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 70 คน

1.2.3.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 72 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน รวมทั้งสิ้น 337 คน ดังตาราง 8 – 12

ตาราง 8 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ขนาดโรงเรียน	จำนวนโรงเรียนในสังกัดแยกตามขนาดโรงเรียน							
	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม
โรงเรียนขนาดเล็ก	14	15	267	282	14	14	70	84
โรงเรียนขนาดกลาง	16	28	650	678	16	16	80	96
โรงเรียนขนาดใหญ่	7	19	505	524	7	7	70	77
โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ	8	32	1,044	1,076	8	8	72	80
รวม	45	94	2,466	2,560	45	45	292	337

ตาราง 9 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	ลำปลาหางวิทยา	เล็ก	1	13	14	1	5	6
2	เทพสวัสดิ์วิทยา	เล็ก	1	14	15	1	5	6
3	วาริชวิทยา	เล็ก	1	19	20	1	5	6
4	โพธิ์ชัยทองพิทยาคม	เล็ก	1	13	14	1	5	6
5	ทาสงครามวิทยา	เล็ก	1	17	18	1	5	6
6	ช่างมิ่งพิทยานุกูล	เล็ก	1	14	15	1	5	6
7	บะฮีพิทยาคม	เล็ก	1	22	23	1	5	6
8	ภูริทัตต์วิทยา	เล็ก	2	17	19	1	5	6
9	บงเหนือพิทยาคม	เล็ก	1	19	20	1	5	6
10	दानมวงคำพิทยาคม	เล็ก	1	28	29	1	5	6
11	หนองแวงวิทยา	เล็ก	1	20	21	1	5	6
12	เฉลิมพระเกียรติ	เล็ก	1	25	26	1	5	6
13	โพธิ์พิทยาคม	เล็ก	1	19	20	1	5	6
14	บ้านบัวราษฎร์บำรุง	เล็ก	1	27	28	1	5	6
	รวม		15	267	282	14	70	84

ตาราง 10 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำแนกตามสถานภาพและขนาด
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	ศึกษาประชาสามัคคี	กลาง	2	23	25	1	5	6
2	นิคมหน้าอนุเจริญวิทยา	กลาง	1	35	36	1	5	6
3	โคกสีวิทยาสรรค์	กลาง	2	28	30	1	5	6
4	ท่าแร่ศึกษา	กลาง	2	34	36	1	5	6
5	ดงมะไฟวิทยา	กลาง	2	34	36	1	5	6
6	แวงพิทยาคม	กลาง	2	41	43	1	5	6
7	ทามพูนัญจน์ทิมาพิงบารมี	กลาง	2	37	39	1	5	6
8	คำเพิ่มพิทยา	กลาง	1	36	37	1	5	6
9	กุดเรือคำพิทยาคาร	กลาง	2	41	43	1	5	6
10	โพธิ์แสนวิทยา	กลาง	1	44	45	1	5	6
11	หนองหลวงศึกษา	กลาง	1	46	47	1	5	6
12	สองดาวพิทยาคม	กลาง	2	40	42	1	5	6
13	เจริญศิลป์ศึกษา	กลาง	1	44	45	1	5	6
14	ธรรมบวรวิทยา	กลาง	3	47	50	1	5	6
15	เต่างอยพัฒนศึกษา	กลาง	3	56	59	1	5	6
16	โพนงามศึกษา	กลาง	1	64	65	1	5	6
รวม			28	650	678	16	80	96

ตาราง 11 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	มัธยมวาริชภูมิ	ใหญ่	2	66	68	1	10	11
2	พรรัตนาวุธมาจารย์	ใหญ่	1	76	77	1	10	11
3	คำตากลาราช ประชาสงเคราะห์	ใหญ่	3	54	57	1	10	11
4	กุดบากพัฒนาศึกษา	ใหญ่	3	75	78	1	10	11
5	ร่มเกล้า	ใหญ่	3	73	76	1	10	11
6	กุสุมาลย์วิทยาคม	ใหญ่	4	81	85	1	10	11
7	บ้านม่วงพิทยาคม	ใหญ่	3	80	83	1	10	11
รวม			19	505	524	7	70	72

ตาราง 12 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำแนกตามสถานภาพและขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ลำดับ	รายชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	รวม
1	สกลนครพัฒนศึกษา	ใหญ่พิเศษ	4	83	87	1	9	10
2	พังโคนวิทยาคม	ใหญ่พิเศษ	3	96	98	1	9	10
3	อากาศอำนวยศึกษา	ใหญ่พิเศษ	4	132	136	1	9	10
4	เตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ	ใหญ่พิเศษ	2	115	117	1	9	10
5	สว่างแดนดิน	ใหญ่พิเศษ	4	140	144	1	9	10
6	มัธยมวานรนิวาส	ใหญ่พิเศษ	5	133	138	1	9	10
7	ธาตุนารายณ์วิทยา	ใหญ่พิเศษ	5	150	155	1	9	10
8	สกลราชวิทยานุกูล	ใหญ่พิเศษ	5	195	200	1	9	10
รวม			32	1,044	1,076	8	72	80

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1.1 ผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
 - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วน ประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

1. การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
2. การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
5. การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำ

ตนเอง

6. การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

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

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงาน

โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

โรงเรียน / ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่
 ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน
 ตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้าน
 เนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา
 (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิด
 ความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

3.5.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
 เอก และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี
 จำนวน 2 คน ดังนี้

3.5.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษ
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ
 หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
 การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.2 ผู้บริหารการศึกษา ประเภทอำนวยการระดับสูง จำนวน 1 คน
 ได้แก่

นายสังวาล ศรีโคตร ศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร

3.5.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารการศึกษา
 ไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า
 ชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน ได้แก่

3.5.3.1 ดร.บดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนคร
 พัฒนศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.5.3.2 ดร.ยงยุทธ์ เชื้ออนันต์ ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราช
 วิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3.6 เกณฑ์การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยหาค่า IOC
 (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2545, หน้า 63-64) ดังนี้

3.6.1 ถ้าแน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ +1 คะแนน

3.6.2 ถ้าไม่แน่ใจว่าค่าถ้าวัดได้ตรงตามเนื้อหา ให้ 0 คะแนน

3.6.3 ถ้าแน่ใจว่าค่าถ้าวัดได้ไม่ตรงตามเนื้อหา ให้ -1 คะแนน

การวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามเลือกเฉพาะข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไปไว้ โดยแบบสอบถามมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60-1.00

3.7 นำแบบสอบถามปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

แล้วนำเสนอขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อสถาบันวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยมีเลขที่หนังสือ 033/2565 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.8 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ แก้ไข และให้ที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้ว ไปทดลองใช้ (Try - out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม จำนวน 50 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนปิยะมหาราชาลัย, โรงเรียนธาตุพนม, โรงเรียนนาแกพิทยาคม, โรงเรียนนางัวราษฎร์รังสรรค์, โรงเรียนอุ่มหม่าประชาสรรค์, โรงเรียนปลาปากวิทยา, โรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์, โรงเรียนท่าจำปาวิทยา, โรงเรียนรามราชพิทยาคม และโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

3.9 นำผลการทดลองใช้ (Try out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product - Moment Coefficient of Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) ซึ่งมีผลการหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.35-0.83 และค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อในแต่ละองค์ประกอบมีค่า ดังนี้

3.9.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อทั้งฉบับ ตั้งแต่ 0.47-0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.55 - 0.80 ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.52 - 0.71 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.60 -0.78

ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.53 – 0.75 ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.58–0.75 ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.65–0.80 และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองมีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.57–0.83

3.9.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ ทั้งฉบับ ตั้งแต่ 0.37 – 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.45 – 0.71 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.50 – 0.68 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.58 – 0.77 และด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.44 – 0.79

3.10 วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับ โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด , 2560, หน้า 117) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.98 ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

3.10.1 ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.97

3.10.2 ค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.96

3.11 ปรับปรุงแก้ไขตามผลการวิเคราะห์การทดลองใช้ (Try Out) แล้วพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาคั้งนี้ โดยดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 337 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน และได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลกับผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมทั้งตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของข้อมูล

4.2 รวบรวมแบบสอบถามที่กรอกข้อมูลเรียบร้อยแล้วแต่ละชุดนำไปลง
รหัส

4.3 การประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรม
สำเร็จรูป การวิเคราะห์ข้อมูล

5. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

5.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและ
ความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์ ได้จำนวน
337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5.2 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยแล้วสมบูรณ์มาบันทึกลงในเครื่อง
คอมพิวเตอร์

5.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 5.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้
เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

0.81 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับสูง

0.61 – 0.80 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

0.41 – 0.60 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง

0.21 – 0.40 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ต่ำกว่า 0.21 หมายถึง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน/
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนอยู่ในระดับต่ำ

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

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

6.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้สถิติทดสอบ t-test ชนิด (Independent samples) และใช้สถิติทดสอบ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของ ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ในส่วนการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

6.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดำเนินการโดยนำตัวแปรภาวะผู้นำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มาจัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็น นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้บริหารการศึกษาและศึกษานิเทศก์ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 2 คน ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อดังต่อไปนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ดังต่อไปนี้

1.1 อาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก ได้แก่

1.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.1.3 ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 บุคลากรทางตำแหน่งทางการศึกษาอื่น ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1.2.1 ดร.บำเพ็ญ วรบุตร คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.2.2 นางสุภารัตน์ อัฐประจง คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางการบริหารการศึกษา ได้แก่

1.3.1 ดร.บดินทร์ นารถโคษา ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.2 ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.3.3 นางวรรณธนา เกษะบุตร ผู้อำนวยการโรงเรียนบะฮีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญพิเศษ ได้แก่

1.4.1 นางกาญจนา คานเพชรทา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1.4.2 นางซารัญญา ผลจันทร์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview)

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) แล้วนำเสนอเป็นความเรียงเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
%	แทน	ร้อยละ
T	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t - distribution)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F - distribution)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X _a	แทน	การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
X _b	แทน	การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง
X _c	แทน	การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
X _d	แทน	การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก
X _e	แทน	การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
X _f	แทน	การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง
X _g	แทน	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

Y_a	แทน	การบริหารงานวิชาการ
Y_b	แทน	การบริหารงานงบประมาณ
Y_c	แทน	การบริหารงานบุคคล
Y_d	แทน	การบริหารงานทั่วไป
X_t	แทน	ผลรวมภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
Y_t	แทน	ผลรวมประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง
MS	แทน	คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง
Df	แทน	ชั้นแห่งความอิสระ
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 337 ฉบับ โดยเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 337 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ การให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการ วิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร**

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
โดยการหาร้อยละ (Percentage)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ t-test
ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis)
เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบ
ค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ LSD หรือ Scheffe' method ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ t-test ชนิด
Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis)

เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ LSD หรือ Scheffe' method ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

1. การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการร้อยละ (Percentage) ดังตาราง 13 ดังนี้

ตาราง 13 การวิเคราะห์สถานการณ์ภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
ผู้บริหารโรงเรียน	45	13.40
ครูผู้สอน	292	86.60
รวม	337	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
โรงเรียนขนาดเล็ก	84	24.90
โรงเรียนขนาดกลาง	96	28.50
โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	157	48.60
รวม	337	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 10 ปี	164	48.70
ระหว่าง 10 – 20 ปี	124	36.80
มากกว่า 20 ปี	49	14.50
รวม	337	100.00

จากตาราง 13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 13.40 และครูผู้สอน จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 86.60 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 28.50 และกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 48.60 กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 48.70 ประสบการณ์ระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 36.80 และประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐาน ข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ดังตาราง 14

ตาราง 14 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.95	0.40	มาก	3
2	การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง	3.88	0.55	มาก	6
3	การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.88	0.52	มาก	5
4	การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	3.87	0.50	มาก	7
5	การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	3.92	0.46	มาก	4
6	ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	3.97	0.44	มาก	1
7	การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.96	0.46	มาก	2
รวม		3.92	0.40	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.44) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.46) การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.95$,

S.D. = 0.40) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.46) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.52) การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.55) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.50)

ดังนั้นผลการสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” จากการทดสอบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายงานดังตาราง 15 – 21

ตาราง 15 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม	3.93	0.43	มาก	4
2	ผู้บริหารมีการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ	4.03	0.49	มาก	2
3	ผู้บริหารจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงานและมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	3.85	0.67	มาก	5
4	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง	4.12	0.70	มาก	1

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
5	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.84	0.64	มาก	6
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด	3.94	0.69	มาก	3
	รวม	3.95	0.40	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.70) ผู้บริหารมีการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.03$, S.D. = 0.49) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.69) ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.43) ผู้บริหารจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.67) ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$, S.D. = 0.64)

ตาราง 16 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมในเรื่องการทำงาน และเป็นที่ยอมรับ ของหน่วยงาน	3.96	0.54	มาก	2
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้นำ พฤติกรรมของตนไปเป็นแบบฉบับในการ เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง	3.82	0.71	มาก	5
3	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกได้ถึงการเป็นผู้นำ ตนเอง	3.92	0.65	มาก	3
4	ผู้บริหารมีการแนะนำส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยการแสดงออก ในทางที่ดีเสมอ	4.01	0.72	มาก	1
5	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มี ระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัวและมีความเสียสละ	3.74	0.79	มาก	6
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ในการปฏิบัติงานให้ เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	3.85	0.71	มาก	4
รวม		3.88	.55	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก

($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหาร มีการแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยการแสดงออกที่ดีเสมอ ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.72) ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดีเหมาะสมในเรื่องการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกได้ถึงการเป็นผู้นำตนเอง ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้นำพฤติกรรมของตนไปเป็นแบบฉบับในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.71) ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัวและมีความเสียสละ ($\bar{X} = 3.74$, S.D. = 0.79)

ตาราง 17 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการกระตุ้น สนับสนุนช่วยเหลือ ให้บุคลากร เพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	3.80	0.61	มาก	6
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร สร้างความคาดหวังความต้องการและความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของสถานศึกษา	3.88	0.65	มาก	4
3	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว	3.82	0.80	มาก	5

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
4	ผู้บริหารนำความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร มาสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา	3.95	0.68	มาก	1
5	ผู้บริหารมีการสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากร สามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดี	3.90	0.63	มาก	3
6	ผู้บริหารสร้างความเชื่อความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรในฐานะของการเป็นผู้นำที่พึงได้	3.91	0.55	มาก	2
รวม		3.88	0.52	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารนำความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร มาสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารสร้างความเชื่อความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรในฐานะของการเป็นผู้นำที่พึงได้ ($\bar{X} = 3.91$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารมีการสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดี ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63) ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสร้างความคาดหวังความต้องการและความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.80) ผู้บริหารมีการกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับ

เป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = 0.61)

ตาราง 18 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ผู้บริหารกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นในทางที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.85	0.60	มาก	4
2	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล เป็นระบบและสร้างสรรค์	3.89	0.68	มาก	3
3	ผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิด ในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้	3.90	0.65	มาก	2
4	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำ ให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ	3.95	0.59	มาก	1
5	ผู้บริหารบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้อง	3.82	0.61	มาก	6

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	S.D.		
6	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ ตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย	3.83	.066	มาก	5
รวม		3.87	0.50	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคล ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.65) ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และตระหนักถึง ปัญหาสามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหามีเหตุผล เป็นระบบและสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.68) ผู้บริหารกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดเห็นในทางที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างเป็นระบบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.66) ผู้บริหารบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลายเพื่อการแก้ไขปัญหาคือและถูกต้อง ($\bar{X} = 3.83$, S.D. = 0.61)

ตาราง 19 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่าง สร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ผู้บริหารช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมี ความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้ เกิดการทำงานร่วมกัน	3.88	0.54	มาก	5
2	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตาม ความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางาน ตามสมควร	3.93	0.59	มาก	2
3	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่ บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้ คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติ หรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม มี โอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน	3.89	0.59	มาก	4
4	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้า ในอาชีพและยอมรับนับถือเมื่อบุคลากร ทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพ และส่วนตัว	3.96	0.51	มาก	1
5	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วย มิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับ ก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	3.92	0.59	มาก	3
รวม		3.92	0.46	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพและยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการและตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.59) ผู้บริหารช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถ เพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = 0.54)

ตาราง 20 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการพัฒนาการทำงาน โดยมีการสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน	3.95	0.49	มาก	5
2	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ	3.96	0.59	มาก	4
3	ผู้บริหารมีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา	4.00	0.51	มาก	1

ตาราง 20 (ต่อ)

ข้อที่	ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	S.D.		
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิด สร้างสรรค์เพื่อเป็นการสร้างโอกาสใน การเป็นผู้นำ	3.95	0.60	มาก	6
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดระหว่างทีมงาน	3.98	0.55	มาก	3
6	ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งในทีม โดยวิธีการที่ไม่เกิดการ ขัดแย้ง	3.99	0.60	มาก	2
รวม		3.97	0.44	มาก	

จากตาราง 20 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ
ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารมีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี
ต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.51) ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีม
โดยวิธีการที่ไม่เกิดการขัดแย้ง ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.60) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการ
แลกเปลี่ยนความคิดระหว่างทีมงาน ($\bar{X} = 3.98$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการ
ปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.59) ผู้บริหาร
มีการพัฒนาการทำงาน โดยมีการสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน ($\bar{X} = 3.95$,
S.D. = 0.49) ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดสร้างสรรค์เพื่อเป็นการสร้างโอกาส
ในการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.60)

ตาราง 21 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ผู้บริหารมีการสร้างระบบความคิดให้ บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ และมีความผูกพันต่อ สถานศึกษา	3.92	0.50	มาก	6
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้าง แรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	3.99	0.57	มาก	1
3	ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิด ภายในสถานศึกษาเช่น การมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานทำงานที่พึง ปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้าง สัมพันธที่ดีต่อกัน	3.95	0.56	มาก	4
4	ผู้บริหารแนะนำการปลูกฝังในเรื่องของ ระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติในสถานศึกษา	3.96	0.61	มาก	3
5	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแนวทางใน การอยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อ ความเป็นระเบียบ	3.94	0.56	มาก	5
6	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กร ให้มีความสัมพันธ์ อันดีต่อกันภายใน สถานศึกษา	3.97	0.57	มาก	2
รวม		3.92	0.40	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ ตามลำดับดังนี้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.99$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ อันดีต่อกันภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.57) ผู้บริหารแนะนำการปลูกฝังในเรื่องของระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดภายในสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.95$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนงานในการอยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อความเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.94$, S.D. = 0.56) ผู้บริหารมีการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา ($\bar{X} = 3.92$, S.D. = 0.50)

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ดังตาราง 22

ตาราง 22 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ด้านที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ค่าสถิติ		ระดับการแปลผล	ลำดับที่
		(\bar{X})	S.D.		
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.04	0.37	มาก	4
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.08	0.34	มาก	1
3	ด้านการบริหารงานบุคคล	4.07	0.38	มาก	2
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.06	0.38	มาก	3
รวม		4.06	0.32	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.34) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.38) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.38) ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.37)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” จากการทดสอบค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ดังตาราง 23

เมื่อพิจารณาประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 23 – 26

ตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ	3.96	0.41	มาก	8
2	โรงเรียนมีการวางแผนและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบและปฏิบัติตามได้	3.99	0.59	มาก	7

ตาราง 23 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
3	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ	4.08	0.51	มาก	2
4	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.04	0.59	มาก	5
5	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	4.01	0.47	มาก	6
6	โรงเรียนมีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.13	0.57	มาก	1
7	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	4.06	0.50	มาก	4
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์การอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง	4.07	0.41	มาก	3
รวม		4.04	0.37	มาก	

จากตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.57) โรงเรียนมีการจัดการ

เรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.51) โรงเรียนมีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.41)

ตาราง 24 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนมีแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องชัดเจนและเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	4.01	0.40	มาก	6
2	โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส	4.08	0.50	มาก	4
3	โรงเรียนมีการรายงานผล ตรวจสอบ ติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและโปร่งใส	4.12	0.39	มาก	2
4	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส	4.13	0.43	มาก	1

ตาราง 24 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
5	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุของโรงเรียน มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.10	0.46	มาก	3
6	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง มีความถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน	4.05	0.53	มาก	5
รวม		4.41	0.34	มาก	

จากตาราง 24 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.34) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.34) โรงเรียนมีการรายงานผลตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและโปร่งใส ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.39) โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.46)

ตาราง 25 ประสิทธิภาพผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง การ จัดสรรอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุ แต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษามีความสอดคล้องกับ ความต้องการของโรงเรียน	4.04	0.46	มาก	6
2	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อน เงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐาน	4.10	0.46	มาก	1
3	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การลาทุกประเภทมี ความโปร่งใสเที่ยงตรงและยุติธรรม	4.04	0.44	มาก	5
4	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ การสั่งพักราชการและการ สั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และ การร้องทุกข์ การออกจากราชการ การ รายงานการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษ มีความยุติธรรมและตรงตาม ระเบียบทางราชการ	4.08	0.53	มาก	3

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
5	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบทะเบียนประวัติบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบทางราชการ	4.07	0.49	มาก	4
6	โรงเรียนมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ	4.09	0.49	มาก	2
รวม		4.06	0.38	มาก	

จากตาราง 25 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.46) โรงเรียนมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.49) โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีความยุติธรรมและตรงตามระเบียบทางราชการ ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.53)

ตาราง 26 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมและรายข้อ

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
1	โรงเรียนมีการประสานงาน การพัฒนา ระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความ ถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	4.02	0.45	มาก	9
2	โรงเรียนมีการวางแผน การจัดระบบการ บริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบ การควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผนมีความถูกต้องรวดเร็ว ทันตามต้องการ	4.06	0.52	มาก	6
3	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ	4.09	0.47	มาก	3
4	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมให้มีความ เหมาะสมใน การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.11	0.46	มาก	1
5	โรงเรียนมีการรับนักเรียน การจัดทำสำ มะโนผู้เรียนเป็นระบบและ ถูกต้อง	4.08	0.47	มาก	5
6	โรงเรียนมีความถูกต้องของการเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	4.02	0.60	มาก	10

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ ที่	ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		ระดับการ แปลผล	ลำดับ ที่
		\bar{X}	S.D.		
7	โรงเรียนมีการประสานการ ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นมี ประสิทธิภาพ	4.02	0.68	มาก	8
8	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาให้มีความพอเพียงกับ ความต้องการ	4.09	0.49	มาก	4
9	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงาน กิจการนักเรียน มีความถูกต้อง ตรงตาม ระเบียบทางราชการ	4.00	0.41	มาก	11
10	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษา เป็นไปตาม ระเบียบทางราชการ	4.09	0.44	มาก	2
11	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้ เป็นไป ตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความ ถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ	4.05	0.41	มาก	7
รวม		4.06	0.32	มาก	

จากตาราง 26 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$, S.D. = 0.32) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความ

เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.46) โรงเรียนมีการจัด
ทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.44) โรงเรียนมีการ
ดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานมี
ประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.09$, S.D. = 0.47)

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ในการทดสอบสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง คือ การทดสอบ t - test ชนิด Independent samples ส่วนการ
เปรียบเทียบขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการ LSD. หรือ Scheffe's method
ตามความเหมาะสม แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ ดังตาราง 27 - 31

2.3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน

ตาราง 27 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน n = 45		ครูผู้สอน n = 292		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้นำตนเอง	3.93	0.35	3.96	0.40	0.41	0.68
2. ด้านการเป็นแบบอย่างใน การนำตนเอง	3.84	0.54	3.89	0.55	0.56	0.57

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน n = 45		ครูผู้สอน n = 292		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	3.89	0.48	3.87	0.52	0.14	0.89
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิด ในทางบวก	3.93	0.47	3.87	0.50	0.94	0.37
5. ด้านการให้รางวัลและตำหนิ อย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็น ผู้นำ ตนเอง	3.96	0.40	3.91	0.46	0.67	0.50
6. ด้านการสร้างทีมงานที่ สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	4.03	0.35	3.96	0.45	1.21	0.32
7. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	3.93	0.40	3.96	0.47	0.28	0.78
รวม	3.93	0.39	3.92	0.41	0.23	0.32

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการส่งเสริมให้ บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X _d)	ระหว่างกลุ่ม	0.45	2	0.23	1.41	0.24
	ภายในกลุ่ม	53.62	334	0.16		
	รวม	54.07	336			
2. ด้านการเป็นแบบอย่าง ในการนำตนเอง (X _b)	ระหว่างกลุ่ม	0.48	2	0.24	0.80	0.45
	ภายในกลุ่ม	100.77	334	0.30		
	รวม	101.25	336			
3. ด้านการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง (X _c)	ระหว่างกลุ่ม	0.17	2	.086	0.32	0.73
	ภายในกลุ่ม	89.43	334	0.27		
	รวม	89.60	336			
4. ด้านการสร้างรูปแบบ ความคิดในทางบวก (X _e)	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	0.91	0.40
	ภายในกลุ่ม	83.91	334	0.25		
	รวม	84.36	336			
5. ด้านการให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้าง สรรค์ให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง (X _e)	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	0.52	2.53	0.08
	ภายในกลุ่ม	68.63	334	0.21		
	รวม	69.68	336			
6. ด้านการสร้างทีม งานที่สนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง (X _f)	ระหว่างกลุ่ม	2.26	2	1.13	6.14**	0.00
	ภายในกลุ่ม	61.52	334	0.18		
	รวม	63.78	336			

ตาราง 28 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X_g)	ระหว่างกลุ่ม	1.949	2	0.45	2.11	0.12
	ภายในกลุ่ม	214.122	334	0.21		
	รวม	216.071	336			
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	0.15	0.92	0.40
	ภายในกลุ่ม	142.819	334	0.16		
	รวม	143.834	336			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_f) ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน

ปัจจัยทางการบริหาร (X)	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาด โรงเรียน	\bar{X}	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ด้านการสร้างทีมงานที่ สนับสนุนให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเอง(X_f)	Scheffe's Method	เล็ก	3.89	-	- 0.00	- 0.17*
		กลาง	3.90	-	-	- 0.16*
		ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.06	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน ในส่วนของการดำเนินการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_f) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่า โรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน สถิติที่ใช้ คือ การทดสอบ F (F – test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD ปรากฏดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการส่งเสริมให้ บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง (X_c)	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.84	5.33**	0.01
	ภายในกลุ่ม	52.40	334	0.16		
	รวม	54.07	336			
2. ด้านการเป็นแบบอย่าง ในการนำตนเอง (X_b)	ระหว่างกลุ่ม	1.43	2	0.71	2.36	0.09
	ภายในกลุ่ม	99.83	334	0.30		
	รวม	101.25	336			
3. ด้านการกระตุ้นให้ บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง (X_c)	ระหว่างกลุ่ม	0.94	2	0.47	1.77	0.17
	ภายในกลุ่ม	88.66	334	0.27		
	รวม	89.60	336			

ตาราง 30 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
4. ด้านการสร้าง รูปแบบความคิดใน ทางบวก (X_d)	ระหว่างกลุ่ม	2.54	2	1.27	5.19**	0.01
	ภายในกลุ่ม	81.82	334	0.25		
	รวม	84.36	336			
5. ด้านการให้รางวัล และตำหนิอย่างสร้าง สรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง (X_e)	ระหว่างกลุ่ม	0.14	2	0.07	0.33	0.72
	ภายในกลุ่ม	69.53	334	0.21		
	รวม	69.67	336			
6. ด้านการสร้างทีมงาน ที่สนับสนุนให้เกิดภาวะ ผู้นำตนเอง (X_f)	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.17	0.84
	ภายในกลุ่ม	63.71	334	0.19		
	รวม	63.78	336			
7. ด้านการอำนวยความสะดวก ให้เกิดวัฒนธรรม ของผู้นำตนเอง (X_g)	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.17	0.77	0.46
	ภายในกลุ่ม	71.875	334	0.22		
	รวม	72.18	336			
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.14	0.84	0.43
	ภายในกลุ่ม	54.73	334	0.16		
	รวม	55.01	336			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการทดสอบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้อง
กับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_a) กับด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 31

ตาราง 31 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (X)	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
				น้อยกว่า 10 ปี	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
				3.97	3.88	3.09
ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_a)	Scheffe's Method	น้อยกว่า 10 ปี	3.97	-	0.09	- 0.12
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	3.88	-	-	- 0.21*
		มากกว่า 20 ปี	3.09	-	-	-
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d)	LSD		\bar{X}	3.96	3.77	3.86
		น้อยกว่า 10 ปี	3.96	-	0.19*	0.09
		ระหว่าง 10 - 20 ปี	3.77	-	-	- 0.10
		มากกว่า 20 ปี	3.86	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ในส่วนของด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_a) และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 - 20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” สถิติที่ใช้ คือ t - test ชนิด Independent samples ส่วนการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis) เมื่อพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 หรือ .01 ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ LSD หรือ Scheffe' method ตามความเหมาะสม

2.4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 32

ตาราง 32 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	ผู้บริหาร โรงเรียน n = 45		ครูผู้สอน n = 292		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_a)	4.08	0.31	4.04	0.37	0.70	0.49
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ (Y_b)	4.07	0.33	4.08	.035	-0.24	0.82
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_c)	4.07	0.31	4.07	0.39	-0.06	0.95
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_d)	4.00	0.30	4.06	0.39	-1.01	0.31
รวม	4.05	0.27	4.06	0.33	-0.18	0.86

จากตาราง 32 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน
จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ดังตาราง 33

ตาราง 33 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผล	แหล่ง	SS	Df	MS	F	Sig.
การบริหารโรงเรียน	ความแปรปรวน					
	ระหว่างกลุ่ม	1.34	2	0.67	5.11**	0.01
	ภายในกลุ่ม	43.65	334	0.13		
	รวม	44.99	336			
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ (Y _a)	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.23	1.98	0.14
	ภายในกลุ่ม	39.43	334	0.12		
	รวม	39.90	336			
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ (Y _b)	ระหว่างกลุ่ม	0.89	2	0.44	3.08*	0.05
	ภายในกลุ่ม	48.00	334	0.14		
	รวม	48.89	336			
3. ด้านกาบริหารงาน บุคคล (Y _c)	ระหว่างกลุ่ม	0.02	2	0.01	0.08	0.92
	ภายในกลุ่ม	48.90	334	0.15		
	รวม	48.93	336			
4. ด้านกาบริหารงาน ทั่วไป (Y _d)	ระหว่างกลุ่ม	0.46	2	0.23	2.20	0.11
	ภายในกลุ่ม	34.75	334	0.10		
	รวม	35.21	336	0.67		
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม					
	ภายในกลุ่ม					
	รวม					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_0) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล (Y_1) มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 34

ตาราง 34 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนต่างกัน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน	\bar{X}	ขนาดโรงเรียน		
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
				3.97	4.00	4.11
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_0)	Scheffe's Method	เล็ก	3.97	-	-0.04	-0.14*
		กลาง	4.00	-	-	-0.11
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.11	-	-	-
2. ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_1)	LSD		\bar{X}	4.01	4.04	4.12
		เล็ก	4.01	-	-0.03	-0.12*
		กลาง	4.04	-	-	-0.08
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.12	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ในส่วนของด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_a) และด้านการบริหารงานบุคคล (Y_b) พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนอื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน
ปรากฏดังตาราง 35

ตาราง 35 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ (Y_a)	ระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.05	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	44.88	334	0.13		
	รวม	44.99	336			
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ (Y_b)	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.26	2.23	0.11
	ภายในกลุ่ม	39.37	334	0.12		
	รวม	39.90	336			
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล (Y_c)	ระหว่างกลุ่ม	0.22	2	0.11	0.76	0.47
	ภายในกลุ่ม	48.67	334	0.15		
	รวม	48.89	336			
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป (Y_d)	ระหว่างกลุ่ม	0.01	2	0.01	0.05	0.96
	ภายในกลุ่ม	48.91	334	0.15		
	รวม	48.93	336			

ตาราง 35 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน	แหล่ง ความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.07	2	0.03	0.31	0.73
	ภายในกลุ่ม	35.14	334	0.11		
	รวม	35.21	336			

จากตาราง 35 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้าน
ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการทดสอบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
โดยใช้วิธีการ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product -
Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 36

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตัวแปร	X _{at}	X _{bt}	X _{ct}	X _{dt}	X _{et}	X _{ft}	X _{gt}	X _t	Y _{gt}	Y _{bt}	Y _{ct}	Y _{dt}	Y _t
X _{at}	1												
X _{bt}	.607**	1											
X _{ct}	.591**	.831**	1										
X _{dt}	.508**	.798**	.847**	1									
X _{et}	.449**	.699**	.696**	.759**	1								
X _{ft}	.423**	.629**	.650**	.727**	.846**	1							
X _{gt}	.484**	.678**	.614**	.667**	.740**	.849**	1						
X _t	.673**	.892**	.889**	.901**	.872**	.858**	.843**	1					
Y _{at}	.435**	.492**	.518**	.502**	.567**	.605**	.667**	.634**	1				
Y _{bt}	.420**	.478**	.492**	.395**	.450**	.496**	.609**	.560**	.655**	1			
Y _{ct}	.422**	.477**	.406**	.346**	.388**	.501**	.653**	.534**	.668**	.820**	1		
Y _{dt}	.466**	.611**	.508**	.510**	.529**	.498**	.618**	.630**	.608**	.661**	.762**	1	
Y _t	.496**	.587**	.546**	.499**	.550**	.597**	.725**	.671**	.833**	.888**	.926**	.867**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร (X_t) และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .671^{**}$)

ดังนั้น ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_o)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_o)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง (X_a)	.43**	ปานกลาง
2. ด้านการเป็นแบบอย่าง ในการนำตนเอง (X_b)	.49**	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_c)	.51**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดใน ทางบวก (X_d)	.50**	ปานกลาง
5. ด้านการให้รางวัลและตำหนิ อย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง (X_e)	.56**	ปานกลาง

ตาราง 37 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_o)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
6. ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง (X_f)	.60**	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g)	.66**	ค่อนข้างสูง
รวม (X_f)	.63**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_o) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_f Y_o} = .63^{**}$) โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_g Y_o} = .66^{**}$) และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_f) มีความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_f Y_o} = .43^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_b)

ปัจจัยทางการบริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานงบประมาณ (Y_b)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง (X_o)	.42**	ปานกลาง

ตาราง 38 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานงบประมาณ (Y_b)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
2. ด้านการเป็นแบบอย่าง ในการนำตนเอง (X_b)	.47**	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_c)	.49**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดใน ทางบวก (X_d)	.39**	ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านการให้รางวัลและตำหนิ อย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็น ผู้นำตนเอง (X_e)	.45**	ปานกลาง
6. ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้ เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_f)	.49**	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g)	.60**	ปานกลาง
รวม (X_t)	.56**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_b) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{X_t Y_b} = .56^{**}$) โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_g Y_b} = .60^{**}$) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{X_d Y_b} = .39^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานบุคคล (Y_c)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_c)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_a)	.42**	ปานกลาง
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X_b)	.47**	ปานกลาง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_c)	.40**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d)	.34**	ค่อนข้างต่ำ
5. ด้านการให้รางวัลและคำหนิอย่าง สร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_e)	.38**	ค่อนข้างต่ำ
6. ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุน ให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_f)	.50**	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g)	.65**	ค่อนข้างสูง
รวม (X_i)	.53**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_c) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง ($r_{X_i Y_c} = .53^{**}$) โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_g Y_c} = .65^{**}$) และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างต่ำ ($r_{X_d Y_c} = .34^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_d)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_d)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_a)	.46**	ปานกลาง
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X_b)	.61**	ค่อนข้างสูง
3. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากร ตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_c)	.50**	ปานกลาง
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d)	.51**	ปานกลาง
5. ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_e)	.52**	ปานกลาง
6. ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิด ภาวะผู้นำตนเอง (X_f)	.49**	ปานกลาง
7. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g)	.61**	สูงค่อนข้างสูง
รวม (X_h)	.63**	ค่อนข้างสูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_d) โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_h Y_d} = .63^{**}$) โดยด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับค่อนข้างสูง ($r_{X_g Y_d} = .61^{**}$) และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_a) มีค่าความสัมพันธ์กันต่ำที่สุด โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{X_a Y_d} = .46^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 41

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม (Y_t)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของ ผู้นำตนเอง (x_g)	.725	.526	.525	.443	.029	.634	15.170**	.000
2. ด้านการ ส่งเสริมให้ บุคลากรเป็นผู้นำ ตนเอง (x_o)	.744	.554	.551	.153	.034	.189	4.530**	.000

$$\alpha = 1.708 \quad S.E._{est} = \pm .21690$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_o)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้
เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_D) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ
.634 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_C) มีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ได้ร้อยละ 55.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21690$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.708 + .443 (X_D) + .153 (X_C)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
ดังนี้

$$Z' = .634 (Z_D) + .189 (Z_C)$$

ดังนั้น ผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มี
อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_D)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำ ตนเอง (X_D)	.667	.446	.444	.443	.040	.561	11.053**	.000
2. ด้านการกระตุ้น ให้บุคลากรตั้งเป้าหมาย ด้วยตนเอง (X_C)	.681	.464	.461	.123	.036	.173	3.409**	.001

$$\alpha = 1.815 \quad S.E._{est} = \pm .26866$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_0) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_9) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_C)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_9) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .561 รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_C) มีค่าสัมประสิทธิ์ ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .173 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ได้ร้อยละ 46.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ \pm .26866

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.815 + .443 (X_9) + .123 (X_C)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .561 (Z_9) + .173 (Z_C)$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_b)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (x_9)	.609	.371	.369	.433	.042	.582	10.382**	.000

ตาราง 43 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
2. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X _c)	.627	.393	.389	.302	.052	.453	5.776**	.000
3. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X _d)	.655	.428	.423	.259	.057	.377	4.536**	.000

$$\alpha = 2.203 \quad S.E._{est} = \pm .26168$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือ ผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_b) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิด วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_c) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้ เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .582 รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_c) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .453 และด้านการสร้างรูปแบบความคิด ในทางบวก (X_d) เท่ากับ .377 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 42.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .26168$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 2.203 + .433 (X_g) + .302 (X_c) + .259 (X_d)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนน มาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .582 (Z_g) + .453 (Z_c) + .377 (Z_d)$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_c)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้น วัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g)	.653	.427	.425	.611	.051	.743	11.882**	.000
2. ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_e)	.668	.447	.443	.152	.058	.182	2.672**	.009
3. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_d)	.684	.468	.463	.135	.047	.142	2.849**	.005
4. ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d)	.690	.476	.470	.199	.056	.261	3.53**	.000
5. ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X_b)	.700	.490	.482	.154	.051	.222	3.013**	.003

$$\alpha = 1.887 \quad S.E._{est} = \pm .27445$$

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวน 5 ด้าน ที่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_c) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_e)

ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_c) ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d) ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X_b)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .743 รองลงมา คือ ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (X_e) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .182 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_c) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .142 รองลงมา คือ ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก (X_d) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .261 และด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X_b) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .222 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 48.20 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .27445$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.887 + .611 (X_g) + .152 (X_e) + .135 (X_c) + .199 (X_d) + .154 (X_b)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .743 (Z_g) + .182 (Z_e) + .142 (Z_c) + .261 (Z_d) + .222 (Z_b)$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_d)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
1. ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g)	.618	.382	.381	.404	.067	.490	6.004**	.000

ตาราง 45 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig.
2. ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X _b)	.671	.450	.447	.220	.043	.316	5.157**	.000
3. ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X _f)	.677	.458	.453	.141	.067	.161	2.098*	.037
4. ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X _g)	.682	.465	.458	.100	.048	.105	2.053*	.041

$$\alpha = 1.774 \quad S.E._{est} = \pm .28090$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 7 ด้าน พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีจำนวน 2 ด้าน ที่ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_d) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X_b) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_f) และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_g)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง (X_g) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .490 รองลงมา คือ ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (X_b) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .316 รองลงมา คือ ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (X_f) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .161 และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_g) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .105 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 45.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .28090$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.774 + .404 (X_g) + .220 (X_b) + .141 (X_f) + .100 (X_o)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .490 (Z_g) + .316 (Z_b) + .161 (Z_f) + .105 (Z_o)$$

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผู้วิจัยดำเนินการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยได้นำเอาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมาเป็นแนวทาง แล้วนำแนวทางดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ดังตาราง 46

ตาราง 46 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน					
	ด้านการบริหารงานวิชาการ	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ด้านการบริหารงานบุคคล	ด้านการบริหารงานทั่วไป	โดยรวม	ข้อที่ควรพัฒนา
1. การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	✗	✗	✓	✓	✓	✓
2. การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง	✗	✗	✓	✓	✗	✗
3. การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง	✓	✓	✗	✗	✗	✗
4. การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก	✗	✓	✓	✗	✗	✗
5. การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง	✗	✗	✓	✗	✗	✗
6. การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง	✗	✗	✗	✓	✗	✗
7. การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✗ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

✓ มีอำนาจพยากรณ์ นำไปใช้ในการหาแนวทางพัฒนา

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ความเป็นประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร สามารถสรุปแนวทางการพัฒนา มีจำนวน 2 ด้าน ได้แก่ การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ผู้วิจัยจึงได้หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน มาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนอย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารให้การสนับสนุนและเสริมสร้างความพึงพอใจ ให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ มีความรักดีและผูกพันต่อองค์การ กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ มีการกำหนดแนวปฏิบัติในการอยู่ร่วมกัน สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์การ...”

(เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2565)

“...การสร้างวัฒนธรรมของความเป็นผู้นำตนเอง ผู้บริหารต้องรู้จักขยายความเป็นผู้นำตนเองให้ครอบคลุมตลอดทั้งองค์การ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่ดีขององค์การ...”

(กาญจนา ดานเพชรทา, สัมภาษณ์, 23 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารมุ่งส่งเสริมให้สมาชิกในองค์การมีปฏิสัมพันธ์และสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำงานมีลักษณะที่ส่งผลให้สมาชิกภายในองค์การประสบความสำเร็จในการทำงาน และมุ่งที่ความพึงพอใจของบุคคลเกี่ยวกับความต้องการความสำเร็จในการทำงาน และความต้องการโมตรีสัมพันธ์ จะก่อให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง...”

(ซาร์ญญา ผลจันทร์, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นตระหนักรู้กับการเปลี่ยนแปลงด้วยตัวเอง มองเห็นประโยชน์ กับสิ่งที่จะปฏิบัติด้วยแนวทางที่เหมาะสมของตัวเอง ทำให้เต็มใจที่จะพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้กลายเป็นส่วนหนึ่งของพฤติกรรมตัวเอง เมื่อทุกคนทำพร้อมกัน ก็จะกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรในที่สุด...”

(วรรณธนา เกษะบุตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องให้โอกาส ผู้ร่วมงานเริ่มต้นกระทำสิ่งต่างๆ ด้วยตนเองมีการกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน และมีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว โดยภาวะผู้นำตนเองเป็นตัวขับเคลื่อนความสามารถในการ ตัดสินใจของผู้บริหาร และก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์มากยิ่งขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษา จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมเพื่อรับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ปรับปรุงสิ่งที่บกพร่อง และพัฒนาพฤติกรรมให้เหมาะสม ทำให้มีความภูมิใจในความสำเร็จ เพิ่มความสุข ลดความเครียด มีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อสถานศึกษาในภาพรวมที่ทำให้บุคลากรมีความพร้อมในการปรับปรุงตนเองทันต่อการ ทำงานรูปแบบใหม่ที่อาศัยเทคโนโลยีในการเพิ่มผลผลิต มีความพยายามในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีม ตลอดจนเพิ่มความคิดสร้างสรรค์และพัฒนานวัตกรรมในสถานศึกษา...”

(ปารเมศ เกษะบุตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาด้านบุคลิกภาพที่ต้องมีความมั่นใจในตนเอง ความอดทน วุฒิภาวะทางอารมณ์ ความดีงาม สุขภาพร่างกาย ส่วนการพัฒนา ด้านการจูงใจจะเป็นพลังภายในที่หนุนเสริมทั้งตัวผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษา และการพัฒนาด้านทักษะและประสบการณ์ความรู้ความสามารถที่สัมพันธ์กับงานหากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพัฒนาตนเองให้มีภาวะผู้นำแล้ว จะเป็นพลังสำคัญร่วมกับผู้ร่วมงานในการขับเคลื่อนพันธกิจของสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(บำเพ็ญ วรรณบุตร, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารมีการสร้างค่านิยมในการทำงานที่มุ่งความสำเร็จและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน และมีความรู้สึกว้างขวางท้าทายความสามารถ อยู่ตลอดเวลา...”

(สุภารัตน์ แลฐประจง, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารกระตุ้นโดยการเสริมพลังให้บุคลากร ได้พัฒนาแนวปฏิบัติในการสร้างบรรทัดฐานการทำงานของตนเองและทีมงาน เพื่อมุ่งพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ทำให้ทุกคนในหน่วยงานรู้หน้าที่การงานของตนเอง และความสัมพันธ์กับคนอื่น เช่นเดียวกัน มีการทำงานร่วมกันเสมือนญาติ ปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถตลอดจนระเบียบวินัยประเพณีความเชื่อค่านิยม และบรรทัดฐานการทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีการสร้างความพึงพอใจ สร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ ความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยผู้นำจะต้องดำเนินกิจกรรมที่เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมที่มีประสิทธิผลอย่างยั่งยืนขององค์กรด้วยการกระตุ้นและเปิดโอกาสแก่ทุกคนให้ใช้พลังร่วมกันขับเคลื่อนองค์กร...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

ตาราง 47 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ แนวทางการพัฒนา	เยาวลักษณ์ สุตะโคตร	กาญจนา คานเพชรทา	ชาธิญา ผลจันทร์	วรรณภา เกษะบุตร	ปารเมศ เกษะบุตร	บำเพ็ญ วรรณบุตร	สุนาร์ตน์ อัฐประจง	วัฒนา สุวรรณไตรย์	ไชยา ภาวะบุตร	ปดิษฐ์ นารถโคตะษา	ความถี่
4. ผู้บริหารต้องรู้จักขยาย ความเป็นผู้นำตนเองให้ ครอบคลุมตลอดทั้งองค์การ สร้างวัฒนธรรมและค่านิยม ที่ดีขององค์การ		✓									1
5. เป็นผู้สร้างการ เปลี่ยนแปลงให้ผู้อื่นตระหนัก รู้กับการเปลี่ยนแปลงด้วย ตัวเอง มองเห็นประโยชน์ กับสิ่งที่จะปฏิบัติด้วยแนวทาง ที่เหมาะสมของตัวเอง			✓								1
6. การเสริมพลังให้บุคลากร ได้พัฒนาแนวปฏิบัติในการ สร้างบรรทัดฐานการทำงาน ของตนเอง และทีมงาน มีการกำหนดทิศทางและ การจูงใจด้วยตนเอง มีการ ให้รางวัลผลความสำเร็จ ส่วนตน และมีการติดตาม ตรวจสอบหาสาเหตุของ ความล้มเหลว เพื่อมุ่งพัฒนา งานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด				✓	✓		✓	✓			4

จากตาราง 47 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. สนับสนุนและเสริมสร้างความพึงพอใจ ให้บุคลากรเกิดความรัก ความศรัทธา ความประทับใจ มีความรักดีและผูกพันต่อองค์กร
2. กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. การเสริมพลังให้บุคลากร ได้พัฒนาแนวปฏิบัติในการสร้างบรรทัดฐานการทำงานของตนเองและทีมงาน มีการกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเองมีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตน และมีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว เพื่อมุ่งพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

2. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้วิจัยได้นำข้อคำถามที่ว่า “ท่านมีแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างไร” ปรากฏว่าผู้เชี่ยวชาญ ทั้ง 10 คน ได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารมีการสนับสนุนส่งเสริม และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการแสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่าย และมาตรฐานของการปฏิบัติงานให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ มอบหมายงานและอำนาจหน้าที่อย่างเป็นระบบ พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความรับผิดชอบและโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง รวมทั้งกำหนดจุดมุ่งหมายและแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง...”

(เยาวลักษณ์ สุตะโคตร, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักตั้งเป้าหมายในชีวิต รู้จักวางแผนชีวิตเพื่อไปให้ถึงเป้าหมาย รู้จักสร้างแรงบันดาลใจให้ตัวเอง ไม่ย่อท้อต่อปัญหา รู้จักเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ พร้อมพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตนเองที่สำคัญที่สุด รู้จักสร้างวินัยในตนเองให้ลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ให้สำเร็จ...”

(กาญจนา คานเพชรทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องเตรียมพร้อมสำหรับการเปลี่ยนแปลง บทบาทที่เคยทำหน้าที่บริหารจัดการและสั่งการเพื่อให้ทีมงานดำเนินการตามเป้าหมายนั้นไม่เพียงพออีกต่อไป ผู้บริหารต้องปรับตัวเองมาเป็นผู้ประกอบการปฏิรูปซึ่งสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถ และทำให้คนเก่งทำงานตามความสามารถและมุ่งมั่นสู่เป้าหมายขององค์กร...”

(ชารัญญา ผลจันทร์, สัมภาษณ์, 19 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องเข้าใจทั้งมิติของการบริหารจัดการ การสื่อสารภายในทีมงาน การทำงานร่วมกัน และความคิดริเริ่ม การแก้ปัญหา และต้องเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ทักษะในเรื่องภาวะผู้นำในตนเอง จะทำให้เข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ ปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ของการทำงานและจิตวิทยาในการปฏิบัติงาน ยุทธวิธีในการดำเนินงาน การบริหารตนเอง การควบคุมตนเอง เพื่อความเป็นเลิศในผลงาน...”

(วรรณธนา เถายะบุตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2565)

“...การสร้างผู้นำที่มีความสามารถในการนำผู้อื่นนั้นควรเริ่มจากการมีภาวะผู้นำในการนำตนเองก่อน คือ การที่ตัวเราเองมีอิทธิพลต่อตัวเราเองในการที่จะนำพาและจูงใจตนเองไปค้นหาสิ่งที่ตนต้องการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย...”

(ปารเมศ เถายะบุตร, สัมภาษณ์, 20 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานรู้จักบทบาทตนเองในองค์กร และมีความสามารถในการนำตนเอง ภาวะผู้นำตนเอง เมื่อได้รับการพัฒนาจะเกิดผลดีต่อตนเอง และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน จึงต้องสร้างให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้นำที่มีภาวะผู้นำตนเอง มีวิสัยทัศน์ ความสามารถในการ

ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมในการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง มีความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ ๆ และมีความพร้อมที่จะเข้าไปมีส่วนร่วมกับการบริหารจัดการองค์การอย่างมีคุณภาพได้ต่อไป...”

(บำเพ็ญ วรบุตร, สัมภาษณ์, 22 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารผลงานของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น การตั้งเป้าหมาย การสื่อสาร ทักษะคิดบวก การเข้าใจและบริหารทีมงาน รวมถึงการกระตุ้นให้ทีมงาน เพื่อนร่วมงาน มีความคิดสร้างสรรค์เพื่อพัฒนางาน และโค้ชทีมงานเพื่อดึงศักยภาพ เพื่อสร้างความเป็นเลิศในผลงานของตัวเอง หน่วยงาน และองค์การ...”

(สุภารัตน์ อัฐประจง, สัมภาษณ์, 25 เมษายน 2565)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับผิดชอบงานที่สำคัญ ที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถ ให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้กำหนดมาตรฐาน และแนวทางการปฏิบัติงานที่นำไปสู่การพัฒนางานที่ชัดเจน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารคอยแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ถูกต้องและเหมาะสม สามารถเป็นผู้นำตนเองและผู้อื่นได้ เป็นผู้บริหารที่ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานได้ศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมของตนเองโดยการสังเกตตนเองในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมเปลี่ยนแปลงให้เป็นที่ไปในทางที่ดีทำให้บุคลากรค้นพบและสามารถนำไปปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเองให้เหมาะสมสำหรับตนเองได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

“...ผู้บริหารมีการแนะนำ ส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำ อย่างเป็นระบบและมีสัดส่วนที่แน่นอน การบังคับบัญชาเป็นไปตามลำดับชั้น จัดให้แต่ละบุคคลทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่ บุคลากรเป็นผู้ดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย หรือแต่งตั้งให้ได้รับมอบหมายที่ท้าทายเพิ่มความรับผิดชอบเปิด

โอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มในการทำงานสามารถควบคุมตนเองกล้าที่จะตัดสินใจสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์, 20 พฤษภาคม 2565)

ตาราง 48 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	เยาวลักษณ์ สุตะโคตร	กาญจนา คานเพชรทา	ซารัญญา ผลจันทร์	วรรณภา เกษะบุตร	ปารเมศ เกษะบุตร	บำเพ็ญ วรบุตร	สุภรณ์ อัฐประจง	กัญญา สุวรรณไตรย์	ไชยา ภาชะบุตร	บดินทร์ นารถโคษา	รวม
แนวทางการพัฒนา											
1. ส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่าย และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วม ในการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมายและ แนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง	✓	✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	8

ตาราง 48 (ต่อ)

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	แนวทางการพัฒนา										
	เอกลักษณ์ สตรีโคตร	กาญจนา คานเพชรทา	ซารัญญา พลจันทร์	วรรณภา เกษะบุตร	ปารเมศ เกษะบุตร	น้ำเพ็ญ วรบุตร	สุภารัตน์ อัฐประจง	กัญฉนา สุวรรณไตรย์	ไชยา ภาชะบุตร	บดินทร์ นารถโคตษา	คามณี
2. พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์สามารถนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง	✓			✓	✓			✓	✓	✓	6
3. สร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรใช้ศักยภาพของตัวเองอย่างเต็มความสามารถ			✓								1

จากตาราง 48 พบว่า ผลการสรุปตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 3 ขึ้นไป) ซึ่งเป็นเกณฑ์ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น สามารถสรุปแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญปรากฏผลดังนี้

1. ส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การแสดงออกให้เป็นไปในทิศทางที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนดขอบข่าย และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย และแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง

2. พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำข้อมูลมา ประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,560 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 94 คน และ ครูผู้สอน จำนวน 2,466 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2564 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 39 – 44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 337 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 292 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ประกอบด้วย ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 2) การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง 3) การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง 4) การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก 5) การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง 6) การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง 7) การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) งานบริหารวิชาการ 2) งานบริหารงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ แก่ไขตามคำแนะนำและให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 และได้นำแบบสอบถามไปขอรับการพิจารณาจริยธรรมในมนุษย์โดยได้รับการอนุมัติวันที่ 22 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2565 โดยมีเลขที่หนังสือ 033/2565 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จากนั้นนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครพนม จำนวน 50 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายตามวิธีการของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α – Correlation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) ซึ่งมีผลการหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.35 – 0.83 และค่าอำนาจจำแนกรายข้อในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับ ตั้งแต่ 0.47 – 0.79 และประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งฉบับ ตั้งแต่ 0.37 – 0.81 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 117) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.98 และผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้ ค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.97 และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งส่งแบบสอบถาม รวมทั้งสิ้น 337 ฉบับ ได้นำเอกสารคืนกลับมา จำนวน 337 ร้อยละ 100 และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบ

แบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{X} และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.4 สมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน” ในการเปรียบเทียบการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

4.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง และด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนที่ต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการบริหารงานบุคคล มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนครตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .671^{**}$) ส่วนความสัมพันธ์รายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง-ระดับสูง ($R = 0.534-0.634$)

6. อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ความเป็นภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวมได้ โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .634 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (X_0) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 55.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21690$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.708 + .443 (X_0) + .153 (X_0)$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = .634 (Z_0) + .189 (Z_0)$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการพัฒนา คือ

7.1.1 สนับสนุนและเสริมสร้างความพึงพอใจให้บุคลากรเกิดความรักรัก ความศรัทธา ความประทับใจ มีความภาคภูมิใจและผูกพันต่อองค์กร

7.1.2 กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน และจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

7.1.3 การเสริมพลังให้บุคลากร ได้พัฒนาแนวปฏิบัติในการสร้างบรรทัดฐานการทำงานของตนเองและทีมงาน มีการกำหนดทิศทางและการจูงใจด้วยตนเอง มีการให้รางวัลผลความสำเร็จส่วนตัว และมีการติดตามตรวจสอบหาสาเหตุของความล้มเหลว เพื่อมุ่งพัฒนางานให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

7.2 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ด้านการ

ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการพัฒนา คือ

7.2.1 ส่งเสริม สนับสนุน และกระตุ้นให้บุคลากรปรับเปลี่ยน พฤติกรรมการแสดงออกให้เป็นที่ศรัทธาที่เหมาะสม แนะนำบุคลากรถึงวิธีการกำหนด ขอบข่าย และมาตรฐานของการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ จุดมุ่งหมาย และแนวทางปฏิบัติงานด้วยตนเอง

7.2.2 พัฒนาส่งเสริมบุคลากรให้มีความรู้ความเข้าใจในการ ปฏิบัติงาน เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถนำ ข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารโรงเรียน ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรในหน่วยงาน หรือในองค์การเป็นผู้นำตนเองโดยการกระจาย อำนาจของตนเอง ส่งผลให้ผู้ตามสามารถนำผู้อื่นได้ เรียนรู้สิ่งต่างและการทำงานได้ด้วย ตนเอง ทำงานได้สำเร็จด้วยตนเอง ทำให้ครูค้นพบความสามารถของตนหรือศักยภาพที่มี อยู่ในตนเอง ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ชมพูนุท มีหิรัญ, 2559, หน้า 41) เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 7 ด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย คือ การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง การอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง และการสร้างรูปแบบ ความคิดในทางบวก ซึ่งส่งผลให้ภาพรวมของความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของพนิดา สุวรรณมาลา (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติดา บินยา (2557, บทคัดย่อ) ที่ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา ร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี (ณัฐธัญญา โคทั่งคะ, 2561, หน้า 48) ซึ่งส่งผลต่อความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 4 ด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวิรัตน์ พงษ์มิตร (2556, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 21 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของสุชาติดา บินยามัน (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งที่ต่างกันมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำไม่ต่างกัน เนื่องจากผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครูมีความพึงพอใจในการทำงานจึงทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (D. Morphet, 2007, p. 705) ขนาดโรงเรียนที่ต่างกันแต่มีขอบข่ายของงานเช่นเดียวกัน การปฏิบัติงานในรูปแบบเดียวกัน จึงทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกันทำให้ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนที่มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมีความสามารถและทักษะในการบริหารจัดการทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีศักยภาพสูง ส่งผลให้การปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพที่สูงขึ้นตามไปด้วย คุณลักษณะของผู้นำเหนือผู้นำ เป็นการเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง เพื่อให้ผู้ตามหรือบุคลากรสามารถเป็นผู้นำตนเองบรรลุเป้าหมายด้วยตนเอง (นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวรงค์, 2559, หน้า 27) ซึ่งสอดคล้องกับ เทพรัตน์ ศรีคราม (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันเมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการแสดงเป็นแบบฉบับให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกันข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารควรให้โอกาสทำงานที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร การสนับสนุนให้บุคลากรสามารถนำตนเองได้ของผู้บริหารสถานศึกษา และการให้กำลังใจบุคลากรในการทำงานอยู่อย่างสม่ำเสมอ ไม่สอดคล้องกับพนิดา สุวรรณมาลา (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17

จำแนกตามตามประสบการณ์ของครูแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหาร สถานศึกษาขนาดกลางมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำมากกว่าสถานศึกษาขนาดเล็ก

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เกิดจากการมีการประชุมวางแผนงานของผู้บริหารโรงเรียน ครู และบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนงานให้ เป็นไปตามเป้าหมาย บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำโรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน (Townsend, 1997, p. 311) และ วัตถุประสงค์ขององค์กร และเกิดจากประสิทธิภาพของบุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของ โรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ (ณัฐธินิศา โคทังคะ, 2561, หน้า 48) และการใช้แรงบันดาลใจให้มี วิทยาลัยที่ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จ (Merley, 2003, Abstract) ซึ่งสอดคล้องกับ อมรา ไชยคำ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องประสิทธิภาพของ สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ที่มีขนาดของ โรงเรียนต่างกัน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า โรงเรียน ขนาดเล็กมีประสิทธิภาพบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนแตกต่างกับโรงเรียน ขนาดใหญ่พิเศษอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยโรงเรียนขนาดเล็กมีประสิทธิภาพ การบริหารงานด้านหลักสูตรและการสอนมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษและไม่ สอดคล้องกับ พิกุล ไชยแสน (2557, บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26 พบว่า เมื่อพิจารณาค่าผลรวมความแปรปรวนรวมจากมากไปหาน้อย สามารถจัดเรียงลำดับตัวแปรค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor loading) ในแต่ละปัจจัย ดังนี้ องค์ประกอบที่ 1 ด้านงบประมาณ องค์ประกอบที่ 2 ด้านนโยบายและการปฏิบัติการ

องค์ประกอบที่ 3 ด้านภาวะผู้นำ องค์ประกอบที่ 4 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
องค์ประกอบที่ 5 ด้านความร่วมมือจากชุมชน องค์ประกอบที่ 6 ด้านบรรยากาศของ
สถานศึกษา องค์ประกอบที่ 7 ด้านการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ซึ่งมีค่าน้ำหนัก 85
องค์ประกอบอยู่ระหว่าง 0.535 ถึง 0.857 และองค์ประกอบทั้งหมด สามารถอธิบายการ
บริหารงานของสถานศึกษาได้ร้อยละ 71.947

5. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r_{xy} = .671^{**}$) ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ
เป็นเพราะส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมุ่งเน้น
พัฒนาโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศ คือ เน้นการพัฒนาความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี
ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติในทางบวก
ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ความสามารถในการแก้ไขปัญหาใน
โรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ ที่พร้อมรับมือกับความ
เปลี่ยนแปลงที่เท่าทันต่อสถานการณ์ และยังคงเป็นผู้ที่สามารถสร้างหรืออำนวยความสะดวก
สะดวกให้ครูมีการทำงานร่วมกันเป็นทีมที่ดีได้รวมถึงสร้างแรงบันดาลใจให้ครูตระหนักถึง
ความเป็นผู้นำในตนเองเพื่อที่จะนำตนเองและพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียนให้ไปสู่
ทิศทางการมุ่งสู่ความเป็นเลิศได้อย่างตรงเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์
พิศาล (2560, บทคัดย่อ) ทำวิจัย ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางการ
บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01 และสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ Herson (1990,
Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียนกับตัวแปรบางประการใน
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ไม่ใช่ของรัฐและของรัฐ พบว่า ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนคือ ภาวะผู้นำของครูใหญ่

6. ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน
7 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง และด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .634 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .189 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้ร้อยละ 55.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .21690$ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครมีภาวะผู้นำเหนือผู้นำในการบริหารจัดการงานและคนในสถานศึกษาไปในทิศทางที่เหมาะสม เป็นที่พึงพอใจแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้ผู้ร่วมงานสามารถปฏิบัติงานภายใต้สถานการณ์ต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจทุ่มเทกำลังความคิด ความรู้ความสามารถ จนทำให้การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ โดยผู้ร่วมงานมีอิสระในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่จำเป็นต้องกำกับดูแลมากนัก เป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำช่วยเหลือ สร้างความเชื่อมั่น อำนวยความสะดวกในการทำงาน เพื่อให้ผู้ร่วมงานสามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ Ortis (1991, Abstract) ที่ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง โดยมุ่งศึกษา 4 องค์ประกอบ ที่ทำให้งานของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษาในกลุ่มโรงเรียนเขตเมือง แตกต่างจากกลุ่มโรงเรียนในเขตอื่น พบว่า ความสำเร็จของศึกษาธิการเขตขึ้นอยู่กับภาระหนักถึงความสำคัญต่อ 1) ขนาดที่ใหญ่และมีความแตกต่างหลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา 2) การจัดสรรทรัพยากร 3) การจัดองค์ประกอบของคณะกรรมการโรงเรียน 4) ลักษณะพื้นฐานที่แตกต่างกันของชุมชน และผู้ทำการวิจัยได้ระบุว่าปัจจัยพื้นฐานของภาวะผู้นำของศึกษาธิการเขตพื้นที่การศึกษา ประกอบด้วย 1) การสมดุลงบประมาณ 2) การจัดสรรสมาชิกคณะกรรมการโรงเรียนตามความจำเป็น 3) การจ้างครูเพิ่มและสมาชิกของคณะทำงานที่สามารถเป็นตัวแทนของกลุ่มต่าง ๆ ที่หลากหลาย 4) สนับสนุนการพัฒนาทีมงาน 5) มีการตั้งเป้าหมายผลสำเร็จของนักเรียน 6) กำหนดภาพลักษณ์ของเขตพื้นที่การศึกษาและบุคลากร 7) ประสานความร่วมมือในการทำแผนปฏิบัติการร่วมกัน 8) ให้ความสำคัญทั้งในค่านางาน โครงการและงานของโรงเรียน 9) เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศึกษาธิการเขต และคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาทางด้านของการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนหรือผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการส่งเสริมให้ครู สร้างรูปแบบทางความคิดที่ดี ที่ครูสามารถแสดงออกได้อย่างเป็นรูปธรรม และชัดเจนเพื่อประโยชน์ขององค์กร/โรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู อยู่ในระดับมากทุกด้าน แต่เมื่อพิจารณาทางด้าน การบริหารงานวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียน หรือผู้ที่เกี่ยวข้องจึงควรมีการส่งเสริมการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ด้านบริหารวิชาการ ในส่วนของการพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล การนิเทศการศึกษา และระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา และผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาอื่น และในจังหวัดอื่น

2.2 ศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นต้น

2.3 สร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกกรักษ์ สุวรรณ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- กฤติยา มามีชัย. (2562). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*.
- กัลยา อินทรีย์. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิจจา กลีกรรณ. (2561). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตจังหวัดชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2561). *สุดยอดภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ชัดเชสมิเดีย.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คมกริช นันทะโรจวงศ์. (2562). *การให้ความหมาย ที่มาของความหมาย และกระบวนการเสริมสร้างภาวะผู้นำในตนเองของวัยรุ่นกลุ่มเจนเอเรชั่นซี การวิจัยเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก*. *วารสารครุศาสตร์ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 46(3), 4 – 15.

- จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จารุวรรณ กีก่อง. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ชมพูนุท มีหิรัญ. (2559). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญณรงค์ พงษ์ชัยน. (2556). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณรงค์ศักดิ์ ะโร. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐฐณิชา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดวงพร แสนภูวา. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ดาวรรุวรรณ ฤทธิการ. (2558). “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำ” แบบภาวะผู้นำแห่งศตวรรษที่ 21. วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 41(3), 2 – 10.
- ตะวันฉาย โกทัน. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปิยะดา อริยะวงศ์. (2557). สภาพการบริหารงานงบประมาณตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เทพรัตน์ ศรีคราม. (2562). ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ธนาพันธ์ ดาซัน. (2562). ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิลุพัฒน์ จิตรสง่าวงศ์ (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญยวีร์ พัฒน์ธนภิตดิโซค. (2559). สภาพการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาในสหวิทยาเขตเมืองบุรีรัมย์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.

- บุษรา บุญตะหล้า. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประจัญ เดชสุด. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประทีน จันทร์ตะละ. (2560). *แนวทางการบริหารทั่วไปโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประมุข สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณีต เชือดประโคน. (2559). *บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในงานบริหารทั่วไป ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปิยวัฒน์ มีคุณ. (2556). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20 อุตรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ปิยะดา อริยะวงศ์. (2557). *สภาพการบริหารงานงบประมาณตามความคิดเห็นของบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2554). *ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผล. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.*
- พนิดา สุวรรณมาลา. (2557). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พัชราภรณ์ เย็นมนัส. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา*
- พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- พัชรินทร์ ราชโล. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิกุล ไชยแสน. (2557). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานของสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 26. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- พิชญญา ยืนยาว. (2560). *ผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารการศึกษา (Super Leader Of Educational Administrators. มนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ Veridian E-Journal, Silpakorn University. 11(1), 1-14.*

- ภัทรวดี ตรีโอบขลุ้. (2559). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มันัชยา ธรรมลิขิต. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มัทธิรัตน์ บำรุงจิตต์ และศจีมาจ ณ วิเชียร. (2558). การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของสุดยอดเยี่ยม ผู้นำในองค์กร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 32(1), 21-46.
- มาลัย อินเทพ. (2560). *แนวทางการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). *การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ระเปียบ สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ. (2553). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
โรงเรียนขนาดเล็กที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณดี ชายสมุทร. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารศูนย์พัฒนาเด็ก
เล็กในเขต จังหวัดระยอง จันทบุรี และตราด. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- วารภรณ์ ธนาภูลจิววัฒน์. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของ
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรุจ วรดล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
บุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิยะดา โพธิ์ทะโสสม. (2559). ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงาน
งบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ศ.ม.
มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและนวัตกรรมการพัฒนารวมสมัยปัจจุบัน.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ทิพย์วิสุทธิ.

- วิลาวัลย์ ศรีบุศกร. (2561). *การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- วีระยุทธ ชาตะกาญจน์. (2556). *เทคนิคการบริหารสำหรับนักบริหารการศึกษามืออาชีพ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมัย ชารมาลัย. (2559). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมุทร ชำนาญ. (2557). *ภาวะผู้นำทางการศึกษา ทฤษฎีและปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. ระยอง: พี.เอส.การพิมพ์.
- สวิตตา ประเสริฐสาร. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2556*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2555). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาความสามารถของเด็กในการอ่าน คิด วิเคราะห์ เขียน และสร้างองค์ความรู้ด้วยตนเอง โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานฯ.
- สายใจ ชูฤทธิ์. (2561). *การศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (2560). *แผนการพัฒนาเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ระยะ 5 ปี 2561 – 2565*. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร.

- สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- ลี้ตีชอปีเยาะ มือแบายาสอ. (2556). *การบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุกัญญา สุวรรณดี. (2559). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุชาติดา ปินยามัน. (2558). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนบ้านฉางกาญจนกุลวิทยา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุวัตร ศรีพระนาม. (2560). *ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 25*. *วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(2), 257 – 263.
- อมรรัตน์ อุพงษ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อมรา ไชยดำ. (2559). *ประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- Carolyn, S. (2011). *Motivation, pay satisfaction, and job satisfaction of front-line employers*. Retrieved from <http://tdc.thailis.or.th>
- Daft, R. L. (2020). *Leadership: Theory and practice*. Orlando, FL: The Dryden
- Flavia, L.E. (2004). *Supper leadership : The Impacts and Implications for Public Education*. Retrieved from <http://scholarworks.umass.edu./dissertaions/AAI3118294>

- G Ay din. (2007). The use of mind maps and the theory of multiple intelligences in the science instruction. *Academia Edu.* 21, 74–79. Retrieved from https://www.academia.edu/387579/The_use_of_mind_maps_and_the_theoy_of_multiple_intelligences_in_the_science_instruction
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly, James H. (2000). *Organizations Behavior, Structure, Processes.* (10th ed). Boston: McGraw Hill.
- Hanson, R. L., (1990). *Educational Administration and Organizational Behavior.* (4th ed.). Boston: Allyn and Bacon.
- Kouzes, J. M. & Posner, B. Z. (1993). *The leadership challenge : How to get extraordinary things done in organizations.* San Francisco: Jossey–Bass.
- Manz, C. C., & Sims, H. P. (1991). *The New Super Leadership Leading Other to Lead Themselves.* San Francisco: Berreit–Koehler.
- Marley, L. (2003). “Effective Leadership Behaviors of Two Selected High School Principals with Successful Professional–Technical Program : A Case Studym” *Dissertation Abstracts International.* 54 (3) : 257
- Morphet. (2007). The Administration of the School Administrators. *Dissertation Abstract International.* 34 (03): 705–A.
- Nahavandi, A. (2000). *The Art and Science of Leadership* (2nd ed.). Upper Saddle River, NJ: PrenticeHall.
- Ortis, A. (1991). The evolution of leadership theory (electronic version). *Journal of Organizational Change Management,* 3, 29–45.
- Owens, R. G & Valesky, T. C. (2007). *Organization Behavior in Education: Adaptive Leadership and School Reform.* (9th ed.). Boston: Pearson Education.
- Terry, G.R. (1997). *Principles of Management.* (3rd ed.). New York: Home Wood.
- Townsend, T. (1997). “What Makes School Effective? A Comparison Between School Communities in Australia and the USA, *School Effectiveness and School Improvement.* 8: 311 – 326.

- Tracy, G.R. (1997). *A Comparative Study of the Administrative and Leadership Styles of Corporate President and School Superintendent as Chief Executive Officers*. ERIC Database. ERIC NO : 386798.
- Yukl, G. A. (2001). *Leadership in organizations*. New York: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นายสังวาล ศรีโคตร | ศึกษานิเทศก์จังหวัดสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร |
| 4. ดร.บดินทร์ นารถโคษา | ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |
| 5. ดร.ยงยุทธ์ เชื้อนรินทร์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำ
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.เขาวลัษณ์ สุตะโคตร | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. ดร.บำเพ็ญ วรบุตร | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |
| 5. นางสุภารัตน์ อัฐประจง | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร |
| 6. ดร.บดินทร์ นารณโคษา | ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร |
| 7. ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกายะบุตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร |
| 8. นางวรรณนา เกายะบุตร | ผู้อำนวยการโรงเรียนบะฮีวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร |

9. นางกาญจนา คานเพชรทา

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟ
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

10. นางซารัญญา ผลจันทร์

ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบะฮี
วิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๑

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๑

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๑

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสังวาลย์ ศรีโคตร

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

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๑

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายบดินทร์ นารณโคษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๓๑

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

๑๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายยงยุทธ เชื้อนขันธุ์

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

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๓

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๓

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญธรรม)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖/๒๓.๓๒/ว ๓๔๓

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เขาวลัักษณ์ สุตะโคตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๒๑๔๓๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๙๗ ๐๒๒๑

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางบำเพ็ญ วรบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๓๔๒๑๒๒๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสุภารัตน์ อัฐประจง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ยว ๐๖๒๑๓.๑๒/ว ๓๔๑

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.บดินทร นารถโคษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรชัยคุณกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖/๒๓.๓๒/ว ๓๔๓

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๒๑๒๒๕๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญภา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๙๗ ๐๒๒๑๔

โทรสาร ๐ ๔๒๐๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๓

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวรรณณา เถายะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางกาญจนา คานเพชรทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๗/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๔๑

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

๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางชาธิญา ผลจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๙๑๑๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๓๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๙๗ ๐๒๒๙๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๐ ๖๐๑๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามในการวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดีขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน

โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ผู้บริหารโรงเรียน
 ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

- ขนาดเล็ก
 ขนาดกลาง
 ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- น้อยกว่า 10 ปี
 ระหว่าง 10-20 ปี
 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง
- 1.2 ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง
- 1.3 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง
- 1.4 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก

1.5 ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

1.6 ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง

1.7 ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง

2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓

ลงในช่องขวามือที่แสดงถึงระดับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของท่าน ตามเกณฑ์ 5 ระดับ

3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง มีภาวะผู้นำเหนือผู้นำ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน		✓			

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 4 แสดงว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในประเด็นผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาหน่วยงาน กระตุ้นให้บุคลากรสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน อยู่ในระดับมาก

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง						
1	ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารแนะนำ ส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้ไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม					
2	ผู้บริหารมีการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ					
3	ผู้บริหารจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่					
4	ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรเป็นผู้ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง					
5	ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบายและมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด					
ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง						
7	ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมในเรื่องการทำงาน และเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้นำพฤติกรรมของตนไปเป็นแบบฉบับ ในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของตนเอง					
9	ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกได้ถึงถึงการเป็นผู้นำตนเอง					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง (ต่อ)						
10	ผู้บริหารมีการแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยการแสดงออกในทางที่ดีเสมอ					
11	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มีระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรมจริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเสียสละ					
12	ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเฉลียวฉลาด ในการปฏิบัติงานให้เกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน					
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง						
13	ผู้บริหารมีการกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร สร้างความคาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จในการตั้งเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของสถานศึกษา					
15	ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการตั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว					
16	ผู้บริหารนำความต้องการและความสำเร็จของบุคลากร มาสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา					
17	ผู้บริหารมีการสนับสนุน และช่วยเหลือให้บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดี					
18	ผู้บริหารสร้างความเชื่อความศรัทธาและความสามารถของบุคลากรในฐานะของการเป็นผู้นำที่พึงได้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก						
19	ผู้บริหารกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะในการแสดงความคิดในทางที่สร้างสรรค์ และเกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึงวิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพเป็นระบบและสร้างสรรค์					
21	ผู้บริหารสร้างรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแนวคิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้					
22	ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์การ					
23	ผู้บริหารบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้อง					
24	ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ ตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างมีอย่างเป็นระบบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (ต่อ)						
25	ผู้บริหารช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน					
26	ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร					
27	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากร ให้การช่วยเหลือสนับสนุน ให้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกียรติหรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน					
28	ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว					
29	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ ท้ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพ อนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน					
ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง						
30	ผู้บริหารมีการพัฒนาการทำงาน โดยมีการสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน					
31	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ					
32	ผู้บริหารมีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อสถานศึกษา					
33	ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิดสร้างสรรค์ เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการเป็นผู้นำ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (ต่อ)						
34	ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมงาน					
35	ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในทีม โดยวิธีการที่ไม่เกิดการขัดแย้ง					
ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง						
36	ผู้บริหารมีการสร้างระบบความคิดให้บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความประทับใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา					
37	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา					
38	ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิดภายในสถานศึกษา เช่น การมีความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานทำงานที่พึงปรารถนาในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
39	ผู้บริหารแนะนำการปลูกฝังในเรื่องของระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติในสถานศึกษา					
40	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแนวทางในการอยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อความเป็นระเบียบ					
41	ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์ อันดีต่อกันภายในสถานศึกษา					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 4 งานประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป
2. โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ท่านเห็นว่าตรงกับความเห็นของท่าน เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับใด ตามเกณฑ์ 5 ระดับ
3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
00	การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ถูกต้องมีประสิทธิผล			✓		

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 3 แสดงว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาถูกต้องมีประสิทธิผล อยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ					
2	โรงเรียนมีการวางแผนและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบและปฏิบัติตามได้					
3	โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ					
4	โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
5	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส					
6	โรงเรียนมีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
7	โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ					
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง					
ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
9	โรงเรียนมีแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)						
	การศึกษาขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					
10	โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส					
11	โรงเรียนมีการรายงานผล ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและโปร่งใส					
12	โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส					
13	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ					
14	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลังมีความถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานบุคคล						
15	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน					
16	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติมาตรฐาน					
17	โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล การลาทุกประเภทมีความโปร่งใสเที่ยงตรงและยุติธรรม					
18	โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีความยุติธรรมและตรงตามระเบียบทางราชการ					
19	โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบทะเบียนประวัติบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบทางราชการ					
20	โรงเรียนมีการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
21	โรงเรียนมีการประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ					
22	โรงเรียนมีการวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายในงานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ					
23	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
24	โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
25	โรงเรียนมีการรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบและ ถูกต้อง					
26	โรงเรียนมีความถูกต้องของการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา					
27	โรงเรียนมีการประสานการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ					
28	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีความพอเพียงกับความต้องการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)						
29	โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน มีความถูกต้อง ตรงตามระเบียบทางราชการ					
30	โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ					
31	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้ เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้องตรงตามระเบียบทางราชการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๐๓๓/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๖๕-๐๐๙

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร (Transcendental Leadership of
School Administrators Affecting Administrative Effectiveness Under The Secondary
Educational Service Area Office Sakon Nakhon)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๕

สุภาวีนี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวีนี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๒ เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

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

ภาคผนวก จ
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 49 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ย
ของดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง								
1. ผู้บริหารได้ใช้หลักการบริหารแนะนำส่งเสริมให้บุคลากรปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่แสดงออกให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ถูกต้องเหมาะสม	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
2. ผู้บริหารมีการแนะนำและส่งเสริมบุคลากรให้มีการแบ่งงานกันทำอย่างเป็นระบบ	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
3. ผู้บริหารจัดให้แต่ละบุคคลได้ทำงาน และมีความรับผิดชอบอย่างเต็มที่	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4. ผู้บริหารมอบหมายให้บุคลากรเป็นผู้นำดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือแต่งตั้ง	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
5. ผู้บริหารมอบหมายงานที่ท้าทาย เพิ่มความรับผิดชอบและเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
6. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรสามารถควบคุมตนเอง กล้าที่จะตัดสินใจ จนกระทั่งสามารถกำหนดนโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองได้ในที่สุด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง								
7. ผู้บริหารมีพฤติกรรมเป็นแบบอย่างที่ดี เหมาะสมในเรื่องการทำงาน และเป็นที่ยอมรับ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
8. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรได้นำพฤติกรรม ของตนไปเป็นแบบฉบับ ในการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
9. ผู้บริหารมีพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการแสดง พฤติกรรมที่บ่งบอกได้ถึงการเป็นผู้นำตนเอง	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
10. ผู้บริหารมีการแนะนำส่งเสริมให้บุคลากร เป็นผู้มีบุคลิกภาพที่ดีโดยการแสดงออกในทาง ที่ดีเสมอ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
11. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้มี ระเบียบวินัย มีความซื่อสัตย์ มีคุณธรรม จริยธรรม ไม่เห็นแก่ตัว และมีความเสียสละ	+1	0	0	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
12. ผู้บริหารมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ ความสามารถในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มี ความเฉลียวฉลาด ในการปฏิบัติงานให้เกิด ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง								
13. ผู้บริหารมีการกระตุ้น สนับสนุน ช่วยเหลือ ให้บุคลากรเพิ่มความตระหนักและความเข้าใจ เกี่ยวกับเป้าหมายของตนเองและหน่วยงาน	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง (ต่อ)								
14. ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากร สร้างความ คาดหวัง ความต้องการและความสำเร็จใน การตั้งเป้าหมายของตนเองและเป้าหมายของ สถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
15. ผู้บริหารมีการสนับสนุนให้มีการ ตั้งเป้าหมายระยะสั้น และระยะยาว	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
16. ผู้บริหารนำความต้องการและความสำเร็จ ของบุคลากร มาสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อการ พัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17. ผู้บริหารมีการสนับสนุน และช่วยเหลือให้ บุคลากรสามารถตั้งเป้าหมายด้วยตนเองได้ เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18. ผู้บริหารสร้างความเชื่อความศรัทธาและ ความสามารถของบุคลากรในฐานะของการ เป็นผู้นำที่พึงได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ดานการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก								
19. ผู้บริหารกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะใน การแสดงความคิดเห็นในทางที่สร้างสรรค์ และ เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20. ผู้บริหารมีเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และตระหนักถึงปัญหา สามารถเรียนรู้ถึง วิธีการแก้ไขปัญหาอย่างมีเหตุผล เป็นระบบ และสร้างสรรค์	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการสรารรูปแบบความคิดในทางบวก (ต่อ)								
21. ผู้บริหารสรารรูปแบบความคิดที่ดีและปลูกฝังนิสัยให้เกิดขึ้นแก่บุคลากร โดยการกระตุ้นและให้ข้อเสนอแนะให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นและแง่คิดในทางที่ดี สามารถปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22. ผู้บริหารเป็นผู้นำที่มั่นคงทางอารมณ์ คิดกำหนดโครงการใหม่ ๆ และพร้อมที่จะทำให้สำเร็จเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป ทั้งยังก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในองค์กร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23. ผู้บริหารบริหารงานมีความละเอียดรอบคอบ และยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสม สามารถค้นหาทางเลือกได้หลากหลาย เพื่อการแก้ไขปัญหาที่ดีและถูกต้อง	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
24. ผู้บริหารศึกษาวิเคราะห์ปัญหาอย่างละเอียดรอบคอบ ตัดสินใจ และนำแนวคิดทฤษฎีในการปฏิบัติงานมาใช้อย่างมีอย่างเป็นระบบ เสนอนวัตกรรมทางความคิดเพื่อสร้างสรรค์ ไม่ใช่เพื่อต่อต้านการปฏิบัติงานหรือนโยบาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ดานการใ้รางวัลและตำหนิอย่างสรารสรรคให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง								
25. ผู้บริหารช่วยเหลือ ส่งเสริมให้บุคลากรมีความสามารถเพื่อจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้เกิดการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการใ้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ใ้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง (ต่อ)								
26. ผู้บริหารมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรตามความต้องการ และตามความสนใจ สนับสนุนให้ได้รับโอกาสในการพัฒนางานตามสมควร	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
27. ผู้บริหารอำนวยความสะดวกใ้แก่บุคลากร ใ้การช่วยเหลือสนับสนุน ใ้คำปรึกษาสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ใ้เกียรติหรือรางวัล ยกย่องชมเชยอย่างยุติธรรม มีโอกาสศึกษาเพิ่มเติมในระหว่างการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28. ผู้บริหารสนับสนุนส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และยอมรับนับถือเมื่อบุคลากรทำงานจนประสบความสำเร็จทั้งด้านอาชีพและส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยมิตรภาพ ปราศจากการข่มขู่หรือบังคับก่อให้เกิดสวัสดิภาพ ทั้งด้านสุขภาพอนามัย ความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ดานการสร้างทีมงานที่สนับสนุนใ้เกิดภาวะผู้นำตนเอง								
30. ผู้บริหารมีการพัฒนาการทำงาน โดยมีการสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31. ผู้บริหารสนับสนุนใ้มีการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความร่วมมือ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง (ต่อ)								
32. ผู้บริหารมีการร่วมมือ ร่วมใจกันในการ ทำงานเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อ สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
33. ผู้บริหารส่งเสริมให้ทุกคนแสดงความคิด สร้างสรรค์เพื่อเป็นการสร้างโอกาสในการ เป็นผู้นำ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยน ความคิดระหว่างทีมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35. ผู้บริหารมีวิธีการในการแก้ปัญหาความ ขัดแย้งในทีมโดยวิธีการที่ไม่เกิดการขัดแย้ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ดานการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง								
36. ผู้บริหารมีการสร้างระบบความคิดให้ บุคลากรเกิดความรักความศรัทธา ความ ประทับใจ และมีความผูกพันต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการเสริมแรง สร้าง แรงจูงใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38. ผู้บริหารมีการสร้างวัฒนธรรมให้เกิด ภายในสถานศึกษา เช่น การมีความรู้ ความ เข้าใจที่ถูกต้อง ประเพณี ความเชื่อ ค่านิยม และบรรทัดฐานทำงานที่พึงปรารถนาใน รูปแบบต่าง ๆ เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	+1	0	+1	+1	0	3	0.6	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง								
39. ผู้บริหารแนะนำการปลูกฝังในเรื่องของระเบียบวินัยที่ควรปฏิบัติในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการวางแผนทางในการอยู่ร่วมกันภายในสถานศึกษา เพื่อความเป็นระเบียบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรในองค์การให้มีความสัมพันธ์ อันดีต่อกันภายในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 49 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร มีความสอดคล้องทั้ง 41 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.6-1.0

ตาราง 50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงานวิชาการ								
1. โรงเรียนมีหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2. โรงเรียนมีการวางแผนและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบและปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3. โรงเรียนมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4. โรงเรียนมีการวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
5. โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6. โรงเรียนมีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)								
7. โรงเรียนมีการประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	0	0	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8. โรงเรียนมีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ดานการบริหารงานงบประมาณ								
9. โรงเรียนมีแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการ ใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10. โรงเรียนมีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11. โรงเรียนมีการรายงานผล ตรวจสอบ ติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)								
12. โรงเรียนมีการบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษารวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จาก ทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13. โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดหา พักตร์ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและ จำหน่ายพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือ สิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนา ระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ จัดหาพัสดุของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่าง มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
14. โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับ เงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลังมีความ ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล								
15. โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลัง การ จัดสรรอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามี ความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ดานการบริหารงานบุคคล (ต่อ)								
16. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการ เลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทย ฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17. โรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการประเมินผล การลาทุกประเภทมี ความโปร่งใสเที่ยงตรงและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
18. โรงเรียนมีการดำเนินการทางวินัยและ การลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้อง ทุกข์ การออกจากราชการ การรายงานการ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ มีความ ยุติธรรมและตรงตามระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19. โรงเรียนมีการดำเนินงานระบบทะเบียน ประวัติบัญชีรายชื่อและการให้ความเห็น เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ถูกต้องรวดเร็วตาม ระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20. โรงเรียนมีการพัฒนาข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบ ทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงานทั่วไป								
21. โรงเรียนมีการประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22. โรงเรียนมีการวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนางานองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย และแผนมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23. โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24. โรงเรียนมีการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
25. โรงเรียนมีการรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบและ ถูกต้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26. โรงเรียนมีความถูกต้องของการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)								
27. โรงเรียนมีการประสานการ ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุนการ จัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตาม อัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นมี ประสิทธิภาพ	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
28. โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรเพื่อ การศึกษาให้มีความพอเพียงกับความต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29. โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับงาน กิจการนักเรียน มีความถูกต้อง ตรงตาม ระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
30. โรงเรียนมีการจัดทัศนศึกษา เป็นไปตาม ระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมเพื่อ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนให้ เป็นไปตาม คุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้อง ตรงตามระเบียบทางราชการ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้

ตาราง 50 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมินความ
สอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสอดคล้องทั้ง 31 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 0.6-1.0

ภาคผนวก ฉ

ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis)

และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (reliability)

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถาม โดยภาพรวม

ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1	0.79	19	0.74	37	0.61	55	0.70
2	0.64	20	0.55	38	0.56	56	0.70
3	0.64	21	0.49	39	0.70	57	0.54
4	0.51	22	0.45	40	0.68	58	0.73
5	0.51	23	0.62	41	0.68	59	0.65
6	0.67	24	0.55	42	0.44	60	0.66
7	0.74	25	0.64	43	0.53	61	0.58
8	0.63	26	0.67	44	0.55	62	0.44
9	0.60	27	0.39	45	0.52	63	0.67
10	0.61	28	0.74	46	0.62	64	0.66
11	0.71	29	0.75	47	0.55	65	0.40
12	0.66	30	0.66	48	0.49	66	0.72
13	0.79	31	0.59	49	0.43	67	0.68
14	0.62	32	0.74	50	0.60	68	0.72
15	0.62	33	0.83	51	0.63	69	0.69
16	0.60	34	0.68	52	0.46	70	0.65
17	0.59	35	0.69	53	0.66	71	0.43
18	0.51	36	0.77	54	0.35	72	0.66
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98							

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อทั้งฉบับ และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.74	12	0.72	23	0.68	34	0.67
2	0.63	13	0.75	24	0.58	35	0.72
3	0.60	14	0.69	25	0.68	36	0.75
4	0.47	15	0.71	26	0.69	37	0.63
5	0.51	16	0.67	27	0.51	38	0.53
6	0.60	17	0.68	28	0.79	39	0.64
7	0.78	18	0.57	29	0.79	40	0.67
8	0.67	19	0.76	30	0.69	41	0.64
9	0.65	20	0.57	31	0.63		
10	0.63	21	0.59	32	0.76		
11	0.73	22	0.56	33	0.78		
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97							

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อทั้งฉบับ และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1	0.55	9	0.55	17	0.75	25	0.74
2	0.61	10	0.69	18	0.74	26	0.68
3	0.56	11	0.46	19	0.72	27	0.81
4	0.67	12	0.76	20	0.71	28	0.65
5	0.70	13	0.37	21	0.48	29	0.71
6	0.52	14	0.80	22	0.79	30	0.52
7	0.48	15	0.78	23	0.68	31	0.70
8	0.57	16	0.63	24	0.49		
ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96							

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 การส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.55 - 0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	1	0.80
	2	0.55
	3	0.68
	4	0.61
	5	0.62
	6	0.63
ด้านที่ 2 การเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.52 - 0.71 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.86	7	0.71
	8	0.66
	9	0.65
	10	0.71
	11	0.70
	12	0.52
ด้านที่ 3 การกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.60 - 0.78 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88	13	0.61
	14	0.65
	15	0.75
	16	0.78
	17	0.73
	18	0.60
ด้านที่ 4 การสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.53 - 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	19	0.74
	20	0.53
	21	0.59
	22	0.63
	23	0.65
	24	0.75

ตาราง 54 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 5 การให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.58 – 0.75 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	25	0.66
	26	0.60
	27	0.58
	28	0.69
	29	0.75
ด้านที่ 6 การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.65 – 0.80 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88	30	0.65
	31	0.67
	32	0.69
	33	0.80
	34	0.65
	35	0.73
ด้านที่ 7 การสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.57 – 0.83 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88	36	0.83
	37	0.57
	38	0.62
	39	0.67
	40	0.66
	41	0.75

จากตาราง 54 ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อทั้งฉบับ ตั้งแต่ 0.47 – 0.79 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบ พบว่า ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.55 – 0.80 ด้านการเป็นแบบอย่างในการนำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.52 – 0.71 ด้านการกระตุ้นให้บุคลากรตั้งเป้าหมายด้วยตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.60 – 0.78 ด้านการสร้างรูปแบบความคิดในทางบวก มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.53 – 0.75 ด้านการให้รางวัลและตำหนิอย่างสร้างสรรค์ให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.58 – 0.75

ด้านการสร้างทีมงานที่สนับสนุนให้เกิดภาวะผู้นำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.65 – 0.80 และด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.57 – 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าเท่ากับ 0.97

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก (item analysis) เป็นรายข้อ และค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.45 – 0.71 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.85	1	0.58
	2	0.60
	3	0.61
	4	0.67
	5	0.71
	6	0.58
	7	0.45
	8	0.54
ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.50 – 0.68 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.84	9	0.67
	10	0.66
	11	0.55
	12	0.66
	13	0.50
	14	0.68
ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.58 – 0.77 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.89	15	0.77
	16	0.58
	17	0.74
	18	0.70

ตาราง 55 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล (ต่อ)	19	0.74
	20	0.74
ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.44 - 0.79 ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	21	0.44
	22	0.79
	23	0.74
	24	0.55
	25	0.69
	26	0.76
	27	0.68
	28	0.80
	29	0.77
	30	0.69
	31	0.75

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อทั้งหมดตั้งแต่ 0.37 - 0.81 เมื่อพิจารณาเป็นรายองค์ประกอบพบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.45 - 0.71 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.50 - 0.68 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.58 - 0.77 และ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.44 - 0.79 และมีค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีค่าเท่ากับ 0.96

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Descriptives

		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimu m	Maximu m
						Lower Bound	Upper Bound		
Xat	1.00	84	3.8909	.36266	.03957	3.8122	3.9696	2.83	4.33
	2.00	96	3.9861	.42210	.04308	3.9006	4.0716	1.67	5.00
	3.00	157	3.9650	.40651	.03244	3.9009	4.0291	2.83	4.83
	Total	337	3.9525	.40117	.02185	3.9095	3.9955	1.67	5.00
Xbt	1.00	84	3.9365	.39821	.04345	3.8501	4.0229	3.00	4.67
	2.00	96	3.8993	.57149	.05833	3.7835	4.0151	1.50	4.67
	3.00	157	3.8461	.60227	.04807	3.7511	3.9410	2.17	5.00
	Total	337	3.8838	.54895	.02990	3.8250	3.9426	1.50	5.00
Xct	1.00	84	3.8710	.40525	.04422	3.7831	3.9590	3.00	4.83
	2.00	96	3.8438	.54709	.05584	3.7329	3.9546	1.67	5.00
	3.00	157	3.8970	.55101	.04398	3.8102	3.9839	2.17	5.00
	Total	337	3.8754	.51639	.02813	3.8200	3.9307	1.67	5.00
Xdt	1.00	84	3.8611	.43664	.04764	3.7664	3.9559	3.00	4.50
	2.00	96	3.8264	.55930	.05708	3.7131	3.9397	2.50	4.83
	3.00	157	3.9119	.49591	.03958	3.8337	3.9901	2.67	5.00
	Total	337	3.8749	.50108	.02730	3.8212	3.9286	2.50	5.00
Xet	1.00	84	3.8238	.47532	.05186	3.7207	3.9270	2.80	5.00
	2.00	96	3.9292	.47681	.04866	3.8326	4.0258	2.00	5.00
	3.00	157	3.9605	.42574	.03398	3.8934	4.0276	3.00	5.00
	Total	337	3.9175	.45535	.02480	3.8687	3.9663	2.00	5.00
Xft	1.00	84	3.8948	.42099	.04593	3.8035	3.9862	3.00	4.83
	2.00	96	3.8976	.49640	.05066	3.7970	3.9981	1.83	5.00
	3.00	157	4.0605	.38728	.03091	3.9995	4.1216	2.33	5.00
	Total	337	3.9728	.43568	.02373	3.9261	4.0195	1.83	5.00
Xgt	1.00	84	3.8948	.36107	.03940	3.8165	3.9732	3.17	4.33
	2.00	96	3.9184	.59628	.06086	3.7976	4.0392	2.00	5.00
	3.00	157	4.0096	.41355	.03301	3.9444	4.0747	2.83	5.00
	Total	337	3.9550	.46348	.02525	3.9053	4.0047	2.00	5.00
Xt	1.00	84	3.8819	.34443	.03758	3.8071	3.9566	3.07	4.62
	2.00	96	3.9001	.43883	.04479	3.8112	3.9890	1.88	4.83
	3.00	157	3.9501	.41267	.03293	3.8850	4.0151	2.88	4.98
	Total	337	3.9188	.40462	.02204	3.8755	3.9622	1.88	4.98

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Xat	Between Groups	1.672	2	.836	5.329	.005
	Within Groups	52.402	334	.157		
	Total	54.074	336			
Xbt	Between Groups	1.426	2	.713	2.385	.094
	Within Groups	99.828	334	.299		
	Total	101.254	336			
Xct	Between Groups	.939	2	.470	1.769	.172
	Within Groups	88.660	334	.265		
	Total	89.599	336			
Xdt	Between Groups	2.543	2	1.271	5.190	.006
	Within Groups	81.820	334	.245		
	Total	84.363	336			
Xet	Between Groups	.138	2	.069	.331	.718
	Within Groups	69.529	334	.208		
	Total	69.667	336			
Xft	Between Groups	.065	2	.032	.170	.844
	Within Groups	63.714	334	.191		
	Total	63.778	336			
Xgt	Between Groups	.333	2	.167	.774	.462
	Within Groups	71.845	334	.215		
	Total	72.179	336			
Xt	Between Groups	.275	2	.138	.839	.433
	Within Groups	54.734	334	.164		
	Total	55.009	336			

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา

ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
งานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
งานวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำนวน 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการอำนวยความสะดวกให้เกิดวัฒนธรรมของผู้นำตนเอง 2) ด้านการส่งเสริมให้บุคลากรเป็นผู้นำตนเอง

ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหาร ทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญในการให้สัมภาษณ์ในครั้งนี้

ลงชื่อ.....

(.....)

ผู้เชี่ยวชาญ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่าน

นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฅ
ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา
ภาวะผู้นำเหนือผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 20 พฤษภาคม 2565



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 20 พฤษภาคม 2565



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร

อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร

ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

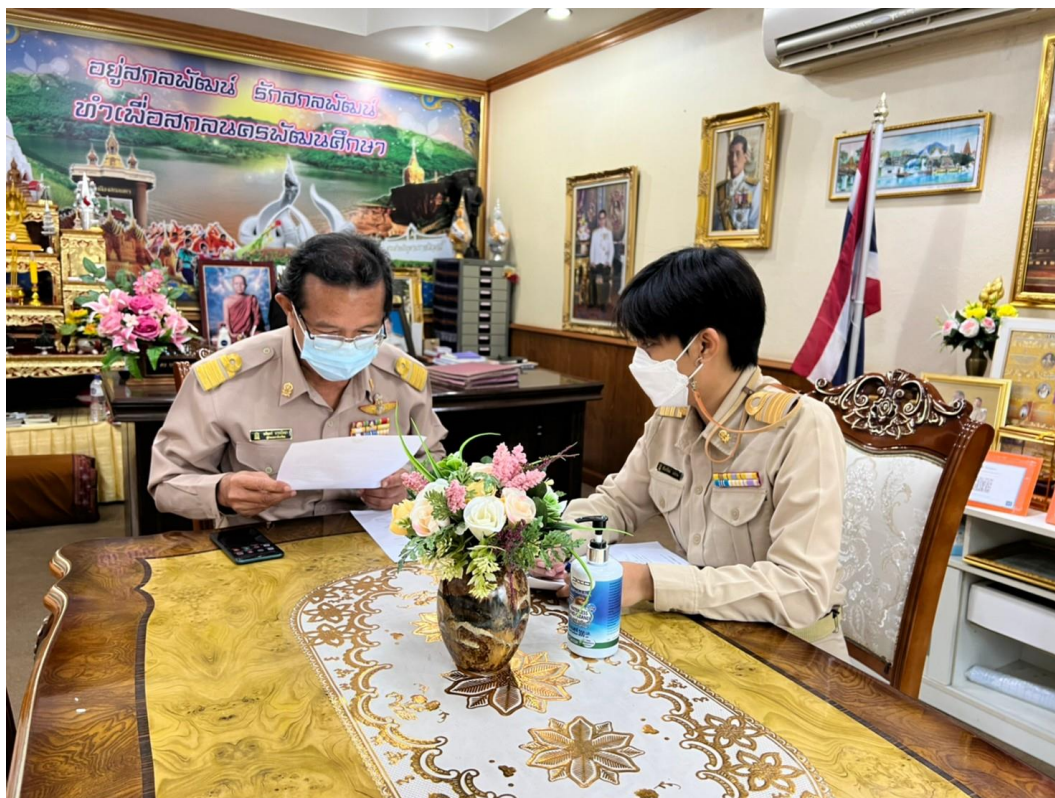
วันที่สัมภาษณ์ 8 เมษายน 2565



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.บำเพ็ญ วรบุตร
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 22 เมษายน 2565



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นางสาวรัตน์ อัฐประจง
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 25 เมษายน 2565



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ปดิพัทธ์ นารถโคษา
ผู้อำนวยการโรงเรียนสกลนครพัฒนศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 20 พฤษภาคม 2565



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยตรีปารเมศ เกษะบุตร
ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2565



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางวรรณณา เกษะบุตร
ผู้อำนวยการโรงเรียนปะสิวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 20 เมษายน 2565



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางกาญจนา ดานเพชรทา
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดงมะไฟวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 18 เมษายน 2565



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางซาร์ญญา พลจันทร์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบะฮีวิทยาคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
วันที่สัมภาษณ์ 19 เมษายน 2565

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวชรินทร์ทิพย์ วงศ์ธรรม
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 27 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	175 หมู่ที่ 7 ตำบลต้นผึ้ง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร 47160
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบะฮีวิทยาคม
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับประถมศึกษา โรงเรียนเมธาศึกษา อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2551	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ระดับปริญญาตรี หลักสูตรครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
พ.ศ. 2565	ระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
พ.ศ. 2563	ครู โรงเรียนบะฮีวิทยาคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร