



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ทวิชชัย ต้นภูบาล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ทวิชชัย ต้นภูบาล

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE ADMINISTRATIVE
EFFECTIVENESS OF PRIMARY SCHOOLS UNDER SAKON NAKHON
PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY

TAWITCHAI TONPHUBAN

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ทวีชัย ต้นภูบาล

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ทวีชัย ไพโรจน์) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.รัชฎาพร งอยภูธร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรสาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร สาขาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นางจณิสตา สมบูรณ์ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง ดร.อนุสรรา พิพิธภักดิ์ ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร นายสมโพธิ สุวรรณคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม นางบุปผาสวรรค์ วรรณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจำปาดง นายพงศกร ต้นภูบาล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย นายบัญชา คิตโสตา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุขสระแก้ว และนางสาวชนิษฐา อุ่นวิเศษ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นายอนุกุล ทองนุ้ย รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 นายไตรทอง สีบเขื่องาม นางนันทปัทม บรรณัติเจริญโชติ นายสฤณ แก้วพิกุล และผู้อำนวยการทั้ง 10 ฝ่าย ที่ให้ความกรุณาให้ความรู้ในการฝึกปฏิบัติการวิชาชีพการบริหารการศึกษา ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ท้ายสุดนี้ ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ให้การอบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่ต้นจนปัจจุบัน

ทวิชชัย ต้นภูบาล

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ผู้วิจัย	ทวิชชัย ต้นภูบาล
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จินดา ลาโพธิ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์ อำนาจ
พยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ
ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้
เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอนในปีการศึกษา 2564 จำนวน 343 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียน
จำนวน 95 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน จากจำนวน 95 โรงเรียน กำหนดขนาด
ของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โร ยามาเน่ และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-
Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบ
สัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความ
แปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน
(Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์การถดถอย
พหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก ($R_{XtYt} = 0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3)

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.564 + 0.284X_5 + 0.203X_2 + 0.235X_1 + 0.095X_4 + 0.067X_3$$

$$Z_{Yt}' = 0.361Z_5 + 0.291Z_2 + 0.275Z_1 + 0.126Z_4 + 0.088Z_3$$

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 5 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

TITLE	Leadership of Administrators Affecting the Administrative Effectiveness of Primary Schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Tawitchai Tonphuban
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Jinda Lapho Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thammarat
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this correlational research were to examine and compare the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing administrators' leadership affecting the administrative effectiveness of primary schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3, as perceived by school administrators and teachers classified by positions, school sizes, and work experience. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 95 school administrators and 248 teachers for a total of 343 participants from 95 schools in the 2021 academic year. The sample size was also determined using the Taro Yamane formula. The research instruments were a set of questionnaires and interview forms. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Independent Samples t-test, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The administrators' leadership and the administrative effectiveness in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 were overall at a high level.
2. The administrators' leadership, as perceived by participants with different positions and school sizes, was an overall difference at the .01 level of

significance, whereas, in terms of work experience, there was an overall difference at the .05 level of significance.

3. The administrative effectiveness in schools, as perceived by participants with different positions, and school sizes was an overall difference at the .01 level of significance, whereas, in terms of work experience, there was no overall difference.

4. The administrators' leadership and the administrative effectiveness in schools overall had a positive correlation ($R_{X_{Yt}} = 0.825$) at the .01 level of significance.

5. The administrators' leadership was able to predict the administrative effectiveness in schools at the .01 level of significance comprising Team Leadership (X_5), People-Oriented Leadership (X_2), Task-Oriented Leadership (X_1), Participatory Leadership (X_4), and Transformational Leadership (X_3).

The equation could be summarized in raw scores and standardized scores as follows:

$$Y_t' = 0.564 + 0.284X_5 + 0.203X_2 + 0.235X_1 + 0.095X_4 + 0.067X_3$$

$$Z_{Y_t}' = 0.361Z_5 + 0.291Z_2 + 0.275Z_1 + 0.126Z_4 + 0.088Z_3$$

6. The guidelines for developing administrators' leadership affecting the administrative effectiveness in schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 3 consisted of five aspects: Team leadership, Work-oriented leadership, People-oriented leadership, Transformational leadership, and Participatory leadership.

Keywords: Administrators' Leadership, Administrative Effectiveness in Primary Schools

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	4
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
	สมมติฐานของการวิจัย	6
	ความสำคัญของการวิจัย	7
	ขอบเขตของการวิจัย	7
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
	นิยามศัพท์เฉพาะ	12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
	แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร	18
	ความหมายของผู้นำ	18
	ความหมายของภาวะผู้นำ	19
	ความสำคัญของภาวะผู้นำ	22
	ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)	24
	การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	30
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	35
	ความหมายของประสิทธิผล	35
	ความหมายของการบริหารโรงเรียน	36
	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	37
	ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน	39
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล	
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	53
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	54
งานวิจัยในประเทศ	54
งานวิจัยต่างประเทศ	61
3 วิธีดำเนินการวิจัย	67
ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน	
โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	68
ประชากร	68
กลุ่มตัวอย่าง	68
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	72
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	76
การเก็บรวบรวมข้อมูล	78
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	79
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	80
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผล	
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่	
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	81
รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การวิเคราะห์ข้อมูล	82

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 83
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 83
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 85
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 86
5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 149
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 149
	สมมติฐานของการวิจัย 147
	วิธีดำเนินการวิจัย 151
	ประชากร 151
	กลุ่มตัวอย่าง 151
	เครื่องมือในการวิจัย 151
	การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล 152
	สถิติที่ใช้ในการวิจัย 153
	สรุปผลการวิจัย 154
	อภิปรายผลการวิจัย 159
	ข้อเสนอแนะ 167
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ 167
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป 168
	บรรณานุกรม 169
	ภาคผนวก 179
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ 181
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ 187
	ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 207

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย	211
ภาคผนวก จ คุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	245
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	253
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป	263
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา	273
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางในการพัฒนา	279
ประวัติย่อผู้วิจัย	287

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	31
2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 43 โรงเรียน ...	69
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 49 โรงเรียน ...	71
4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน	74
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	87
6 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม	88
7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	89
8 ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะ ผู้นำแบบมุ่งคน	90
9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง	92
10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบเป็นทีม 95
12	ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม 96
13	ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ 97
14	ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ .. 99
15	ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล 100
16	ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงาน ทั่วไป 102
17	การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 104

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน	105
19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD	107
20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	108
21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เซฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม	110
22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	111
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	112

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่	114
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	115
26	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ด้านบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ LSD	116
27	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา จากตัวแปร ทั้งหมด	118
28	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาโดยรวม (Y_1) R^2	119
29	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) R_2	121
30	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจ ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) R^2	122

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
31	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) R^2	123
32	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) R^2	124
33	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	125
34	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเป็นทีมจากผู้เชี่ยวชาญ	129
35	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งคนจากผู้เชี่ยวชาญ	133
36	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งงานจากผู้เชี่ยวชาญ	137
37	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจากผู้เชี่ยวชาญ	141
38	แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญ	147
39	การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	247
40	อำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3	255

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย	11
2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	33
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	281
4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร	281
5 สัมภาษณ์ นางจณิสตา สมบูรณ์ คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	282
6 สัมภาษณ์ ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านแก่ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	282
7 สัมภาษณ์ ดร.อนุสรรา พิพิพิธภัณฑ์ ตำแหน่งครูชำนาญการโรงเรียน อนุบาลสกลนครสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	283
8 สัมภาษณ์ นายสมโพธิ สุวรรณคำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	283
9 นายพงศกร ตันภูบาล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	284
10 สัมภาษณ์ นางบุปผาสวรรค์ วรรณทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านจำปาตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	284

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
11	สัมภาษณ์ นายบัญชา คิตโตดา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุขสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	
12	สกลนคร เขต 3	285
	สัมภาษณ์ นางสาวชนิษฐา อุณีพิเศษ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษโรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา	
	ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	285

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ภายใต้ยุทธศาสตร์ของการปฏิรูปการศึกษาแห่งชาติ ในปัจจุบันได้มุ่งเน้นการพัฒนา 4 มิติสำคัญได้แก่การปฏิรูปนักเรียนยุคใหม่ การปฏิรูปครูยุคใหม่ การปฏิรูปโรงเรียนหรือแหล่งเรียนรู้อุคใหม่ และการปฏิรูประบบบริหารจัดการยุคใหม่ ซึ่งในทุกมิตินั้นจะมีความสอดคล้องสัมพันธ์กันอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ของการปฏิรูปการศึกษาไทย ในการปฏิรูปการศึกษา ได้มีการประกาศอย่างชัดเจน คือการปฏิรูปการเรียนรู้อุคใหม่ และเน้นการปฏิรูปการเรียนรู้อุคใหม่โดยการยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553, หน้า 2) ในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพและบรรลุวัตถุประสงค์นั้น สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้ จากระบบการศึกษา ทั้งด้านประสิทธิภาพของการบริหารการศึกษาและประสิทธิผลขององค์กรทางการศึกษานักวิชาการหลายท่านมีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จและความล้มเหลว ทางการศึกษานั้นผู้บริหารนับว่าเป็นตัวแปรสำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมไทย คุณภาพและประสิทธิภาพทางการศึกษา มักแปรผันไปตามผู้นำเสมอ (จันทกานต์ ตัณเจริญพานิช, 2549, หน้า 60, อ้างถึงใน ชูมากร เจริญคำ, 2559, หน้า 2)

การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของสถานศึกษาจะมีประสิทธิผลสำเร็จมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากการบริหารสถานศึกษาเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ เป็นเรื่องที่มีจุดมุ่งหมาย แต่ไม่อาจมองเห็นหรือวัดได้โดยตรง แต่สามารถวัดได้จากความสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องอาศัยความพยายามของผู้ซึ่งมีความสำคัญต่อองค์การด้วยเหตุผลทั้งภายในและภายนอกองค์การ ความสำเร็จหรือล้มเหลวในการดำเนินงานขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายอย่างซึ่งปัจจัยที่สำคัญที่สุดคือผู้บริหาร (ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์, 2540, หน้า 64) ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีภาวะ

ความเป็นผู้นำ มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขึ้นอยู่กับผู้บริหารจะวินิจฉัยสั่งการ ในการปฏิบัติงานของครู การจัดการเรียนการสอน การตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งการมีภาวะผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์เป็นการช่วยให้องค์กรพัฒนาไปอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในปัจจุบันการทำงานเป็นทีมเป็นการทำงานที่นำความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ที่แตกต่างมาผสมผสาน ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมที่สามารถเชื่อมโยงสมาชิกให้ทำงานร่วมกันได้ เข้าใจนโยบาย และเป้าหมายของโรงเรียนอย่างชัดเจน จึงสามารถมองปัญหาและแก้ปัญหาได้อย่างรอบด้าน (บังอร สาครลาไล, 2550, หน้า 2)

ปัจจุบันการมีภาวะผู้นำเป็นสิ่งจำเป็นที่เกิดขึ้นในองค์กรและสังเกตได้จาก พฤติกรรมการทำงานรวมทั้งการบริหารจัดการงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกันของมนุษย์ ภาวะผู้นำเป็นองค์ประกอบทางการบริหารอย่างหนึ่งที่มีความเป็นพลวัต กล่าวคือ มีการเคลื่อนไหวอยู่ในองค์กร บางครั้งภาวะผู้นำช่วยกระตุ้นผู้ตามให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสูง แต่บางครั้งภาวะผู้นำก็ทำลายความเข้มแข็ง ดังนั้นจึงอาจจะกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำสามารถส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร การที่ภาวะผู้นำเป็นแรงผลักดันที่เป็นพลวัต จึงทำให้ภาวะผู้นำมีสภาพที่ไม่แน่นอนขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กรและมวลสมาชิก สำหรับองค์กรที่เป็นทางการนั้นส่วนใหญ่แล้วผู้ที่แสดงบทบาทผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นศูนย์กลาง เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน จนงานบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2555, หน้า 275)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญมากในการบริหารโรงเรียน ในปัจจุบันการบริหารองค์กรหรือโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนภาครัฐหรือเอกชน ต่างเล็งเห็นความสำคัญ ที่จะต้องทำการพัฒนาวิธีการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลสูงสุด เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารโรงเรียนให้มากขึ้น เพราะนอกจากจะเป็นผลดีต่อโรงเรียนโดยตรงแล้ว ยังทำให้โรงเรียนสามารถปรับตัวรองรับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในโลกยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างเหมาะสม ผู้นำที่จะประสบความสำเร็จแห่งอนาคตต้องเป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ มีความสามารถในการบริหารองค์กรหรือโรงเรียน ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการอิทธิพลทางสังคม ที่บุคคลหนึ่งตั้งใจใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นให้ปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่กำหนด

รวมทั้งการสร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคคลขององค์การ ดังนั้นภาวะผู้นำจึงเป็นกระบวนการ อิทธิพลที่ช่วยให้กลุ่มบุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่กำหนด (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2557, อ้างถึงใน นิศรา มุลวรรณ, 2561 หน้า 3)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนหรือความสำเร็จของการบริหารจัดการศึกษา ของสถานศึกษา สิ่งสำคัญคือผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องมีความรู้ความสามารถในการ พัฒนาโรงเรียนและนักเรียน ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้ กำหนดเอาไว้ สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (มณีรัตน์ บุญยืน, 2550, หน้า 35) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง การบรรลุ เป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากผลผลิตที่เกิดจากการจัด การศึกษาของสถานศึกษา ที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนา ผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและ วัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิทยา สนวนกุลลาบ, 2558, หน้า 22) โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-122) ได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา ให้สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงาน ต่าง ๆ โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงาน ทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร ราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอดงเจริญ อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 338 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตาราง กิโลเมตร มีประชากร 274,588 คน ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยยัย ไทยลาว และชาวกูไท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 182 โรงเรียน จำแนกตามขนาด คือ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 82 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 95 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน

5 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 199 คน ข้าราชการครู พนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง รวม 2,006 คน ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีนโยบายด้านยุทธศาสตร์ที่ 6 เรื่องการพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถในการบริหาร สถานศึกษาให้มีประสิทธิผลสูงสุด (แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2564)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารนั้นมีความสำคัญต่อ ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่ที่จะสามารถนำพาองค์กร ไปสู่ความสำเร็จได้ดี จะต้องเป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานในหลาย ๆ ด้าน โดยเฉพาะการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะผู้ปฏิบัติงานครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จึงต้องการศึกษาว่าภาวะ ผู้นำของผู้บริหารด้านใด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อนำไปเป็นแนวทาง ในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลต่อการพัฒนาสถานศึกษา และใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านใดบ้างที่มี
อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันไป

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในการนำไปประกอบกระบวนการจัดการศึกษา
อย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียนมีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. ผลการวิจัยจะเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุน
ส่งเสริมปัจจัยในการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียนในการจัดการศึกษาต่อไป
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในการ
บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 และโรงเรียนประถมศึกษาอื่น ๆ

ขอบเขตของการวิจัย

จากการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ของ นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 26); สนุก สิงห์มาต (2560, หน้า 487); เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559, หน้า 150); วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 17); การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (1945, Ohio state leadership studies); การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (1966, Michigan studies) Likert (1967, pp. 126–127); House and Mitchell (1974, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโตเสดา, 2561, หน้า 27); Burns (1978, p. 52); Avolio (1999, อ้างถึงใน ปทุมพร เป็ยถนอม, 2559, หน้า 309) ได้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 แบบ ดังนี้

- 1.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
- 1.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน
- 1.1.3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
- 1.1.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 1.1.5 ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามขอบข่ายการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการสรุปจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 103–122, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโตเสดา, 2561, หน้า 4) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2542, แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39) ดำรง ทับแสง (2551, หน้า 34), สัมฤทธิ์ กางเพ็ง (2551, หน้า 127), พงษ์ศักดิ์ ภูคาบขาว (2553, หน้า 107), ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 13), ภาวดี กิรีติบุตร (2553, หน้า 207), วิทยา สอนกุลลาบ (2558, หน้า 12), ประยงค์ ศรีโหม้ (2560, หน้า 61), ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 58), Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิมพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) สามารถสรุปได้ 4 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ประกอบด้วย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 182 โรงเรียน โดยจำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 199 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 2,006 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,205 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเชิงสำรวจ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1973, อ้างถึงใน ธีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมดจำนวน 343 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารจำนวน 95 คน และกลุ่มครูผู้สอนจำนวน 248 คน ซึ่งการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดโรงเรียน

3.1.2.1 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 10–20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

3.2.1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

3.2.1.3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

3.2.1.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.5 ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

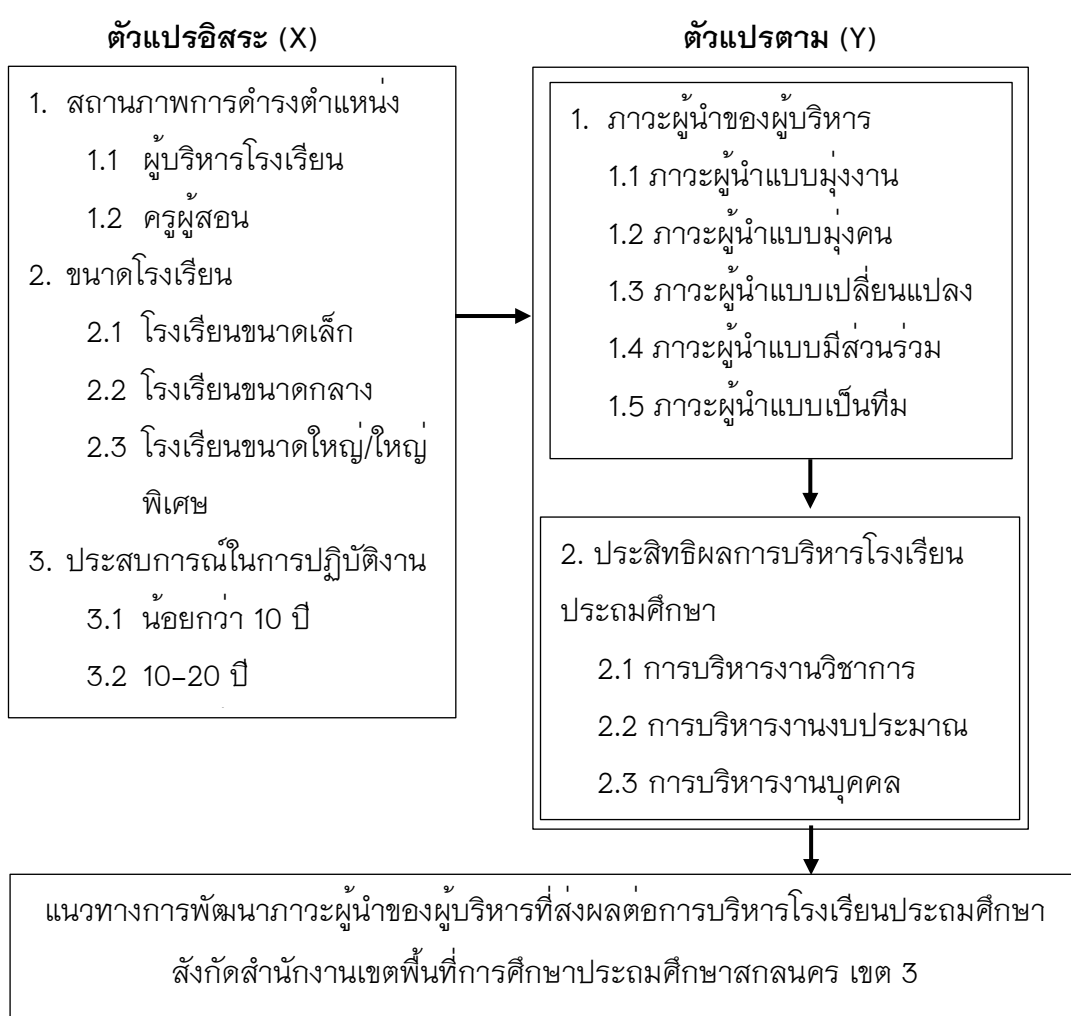
กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร 5 แบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน 2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน 3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง 4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และ 5) ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของ กวี วงศ์พุทธ (2550, หน้า 174) ชาญชัย อาจินสมาจาร (2550, หน้า 12) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, อ้างถึงใน สิงหราช สิทธิรัตน์ ณ นครพนม, 2559, หน้า31) ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 17) การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (1945, Ohio state leadership studies) การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (1966, Michigan studies) Likert (1967, pp. 126–127) House and Mitchell (1974, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิติโสตา, 2561, หน้า 27) Burns (1978, p. 52) Avolio (1999, อ้างถึงใน ปทุมพร เป็ยถนอม, 2559, หน้า 309) และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จากการสรุปจากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ของสำนักงานคณะกรรมการ

การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 103-122, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโตเสดา, 2561, หน้า 4) พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ, (2542, แก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39) ยุทธศาสตร์ โขยสีหา (2555, หน้า 13) วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) สามารถสรุปได้ 4 ด้าน คือ

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคล
- 4) การบริหารงานทั่วไป

จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อนำพาให้กลุ่มหรือองค์กรหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ อันเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ ซึ่งแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 5 แบบ ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำ ที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในรูปแบบนี้จะเน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

1.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง รูปแบบภาวะที่ผู้นำให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจและเข้าใจความต้องการของพนักงาน ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

1.3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

1.4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับ บัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงาน

และผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

1.5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนสามารถออกความคิดเห็นร่วมกันทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยากาศในการทำงานสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถแบ่งการบริหารงานออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจำแนกขอบข่ายงานวิชาการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีภารกิจย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน และเพื่อให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 กำหนดให้จัดการเรียนการสอนผสมผสานระหว่างความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันและสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ มาตรา 26 กำหนดให้ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน มาตรา 27 กำหนดให้จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มาตรา 30 กำหนดให้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหาร มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดทำ ผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคล ในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเหมาะสม คักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงานมากที่สุด

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การ บริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีภารกิจในการ บริหารงานทั่วไปได้แก่การดำเนินงานสารบรรณ ตำแหน่งทะเบียน งานการเงิน งานบัญชี งานประชาสัมพันธ์ งานโสตทัศนูปกรณ์ งานธุรการ งานกิจการนักเรียนและงานอื่น ๆ เพื่อให้หน่วยงานภายในโรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในโรงเรียนสูงสุด

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูพนักงานราชการ ครูอัตราจ้าง ที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564

4. สถานศึกษาหรือโรงเรียน หมายถึง สถานที่จัดการเรียนการสอนของ รัฐบาลในสังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

- 4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนไม่เกิน 120 คน
- 4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 121 – 719 คน
- 4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป
5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในตำแหน่งปัจจุบัน คือช่วงผู้บริหารโรงเรียน หรือครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนจนถึงเวลาปัจจุบัน ผู้วิจัยได้จำแนกเป็น 3 ช่วง ดังนี้
- 5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบันไม่ถึง 10 ปี
- 5.2 10–20 ปี หมายถึง การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ตั้งแต่ 10 ปี ถึง 20 ปี
- 5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง การดำรงตำแหน่งปัจจุบัน มากกว่า 20 ปีขึ้นไป
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง สำนักงานที่จัดตั้งขึ้นตาม คำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 11/2559 เรื่อง การบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการในภูมิภาค รับผิดชอบดำเนินงานในพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยมีเขตพื้นที่การบริหารจัดการอยู่ 4 อำเภอ คือ อำเภอดงเจริญ อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 - 1.1 ความหมายของผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.4 การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 การบริหารโรงเรียน
 - 2.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
 - 2.4 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ความหมายของผู้นำ

ผู้นำ มีความหมายแตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล นักวิจัยส่วนมากจะให้ความหมายตามความคิดเห็นส่วนตัว ประสบการณ์ ทฤษฎีหรืองานวิจัยที่ศึกษามา และสถานการณ์ที่ตนสนใจ มีดังนี้

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2550, หน้า 5) ให้ความหมายว่า ผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการเปลี่ยนแปลง การใช้กระบวนการ วิธีการ คุณลักษณะส่วนตัว ที่บุคคลในฐานะผู้นำองค์การใช้ในการจูงใจ มีอิทธิพลต่อผู้อื่นให้ร่วมมือทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ ขององค์การ และการเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่ระดับที่ดีขึ้น

กวี วงศ์พุด (2554, หน้า 14-15) ได้สรุปความหมายที่เกี่ยวกับผู้นำไว้ว่า ผู้นำ หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นศูนย์กลางหรือจุดรวมของกิจกรรมภายในกลุ่ม เปรียบเสมือนแกนของกลุ่ม เป็นผู้มีโอกาสติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นมากกว่าทุกคนในกลุ่ม มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของกลุ่มสูงบุคคล ซึ่งนำกลุ่มหรือพากลุ่มไปสู่วัตถุประสงค์หรือสู่จุดหมายที่วางไว้ แม้แต่เพียงชี้แนะให้กลุ่มไปสู่จุดหมายปลายทางก็ถือว่าเป็นผู้นำ ทั้งนี้รวมถึงผู้นำที่นำกลุ่มออกนอกกลุ่มนอกทางด้วย ผู้นำส่วนใหญ่สมาชิกจะคัดเลือกหรือยกให้เขาเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่งเป็นไปโดยอาศัยลักษณะทางสังคมมิติของบุคคลเป็นฐาน ผู้นำมีคุณสมบัติเฉพาะบางอย่าง คือสามารถสอดแทรก อิทธิพลบางประการอันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มได้มากที่สุด

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 275, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโสภา, 2561, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากกลุ่มให้เป็นหัวหน้า เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย ประพฤติปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับบทบาท และขณะเดียวกันก็สามารถทำให้สมาชิกภายในกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกัน มีความสมัครสมานสามัคคีกัน งานบรรลุสำเร็จเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

สมัย วะชุม (2560, หน้า 11) ได้ให้ความหมาย ผู้นำ คือ ผู้ที่เป็นหลักสำคัญให้กับองค์การ มีความรู้เรื่องงานขององค์การเป็นอย่างดี มีความสามารถให้คำแนะนำกับเพื่อนร่วมงาน และมีความรับผิดชอบต่อประสิทธิผลขององค์การ

Halpin (1966, pp. 27–28, อ้างถึงใน ณรงค์ศักดิ์ ะโร, 2559, หน้า 14) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ให้เป็นหัวหน้าในหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานดำเนินการไปสู่จุดหมายและบรรลุจุดหมายที่วางไว้

McFarland (1979, pp. 214–215, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิดโสตา, 2561, หน้า 17) ผู้นำ คือ บุคคลที่มีความสามารถในการใช้อิทธิพลให้คนอื่นทำงานในระดับต่าง ๆ ที่ต้องการ ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกให้เป็นหัวหน้า มีอิทธิพลต่อบุคคลในองค์กร เป็นผู้กำหนดเป้าหมาย คอยวางแผน ให้คำแนะนำ และผลักดันการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ เป็นคำศัพท์ทางการบริหารที่ยังหาความหมายที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันไม่ได้ ความหมายของภาวะผู้นำจึงแตกต่างกันไป ซึ่งมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

ศศิวิมล สุขหนารักษ์ (2554, หน้า 14, อ้างถึงใน สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์, 2563, หน้า 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของบุคคล ทั้งทางกาย วาจา จิตใจและอารมณ์ ตลอดจนการใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจ กำหนดเป้าหมายในการทำงาน การติดต่อสื่อสาร การปกครอง บังคับบัญชา การควบคุมดูแล การตัดสินใจ และการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงเรียนบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 282) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มของบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งได้เป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่ม และมีอิทธิพลเหนือ พฤติกรรมของสมาชิกในกลุ่มบุคคลนั้น สมาชิกในกลุ่มเชื่อว่ามีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่กลุ่มเผชิญอยู่ได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่หรือการ

กระทำของผู้นำในการชักจูง หรือชักนำบุคคลอื่น ให้ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลที่มีศิลปะในการชักจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มใจเต็มความสามารถ และเป็นกระบวนการสร้างอิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ภายในสถานการณ์หนึ่ง ๆ โดยอาศัยการยอมรับการยกย่อง ความศรัทธา ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา

บุญยะสิต ยดทิวงสา (2562, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่มมีความสามารถ ในการใช้ศาสตร์และศิลป์ ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตามและสร้างความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสมหรือความมีการ ปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอก เห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความพากเพียร อดทน กล้าตัดสินใจสามารถ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ ทั้งในด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหารจัดการองค์กร มีทักษะเป็น ศูนย์กลางการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ ความสามารถขับเคลื่อนองค์กรให้ปฏิบัติภารกิจ ตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร

Bennis (1959, p. 259) ให้ความหมายของภาวะการเป็นผู้นำว่า “เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลหนึ่งสามารถชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติ ปฏิบัติตามแนวทางที่เขาประสงค์”

Davis (1967, p. 96) ได้กล่าวว่า “ภาวะการเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการจูงใจบุคคลอื่นให้กระทำการมุ่งสู่เป้าหมายอย่างกระตือรือร้น”

Janda (1960, p. 358) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสัมพันธ์เชิงอำนาจระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งเกิดจากการที่สมาชิกในกลุ่มรับรู้ว่ามีสมาชิกคนหนึ่ง มีสิทธิ์ที่จะกำหนดแบบแผนพฤติกรรมของมวลสมาชิก

Morphet, Johns, and Reller (1967, p. 22) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง อิทธิพลที่มีต่อการกระทำ พฤติกรรม ความเชื่อ และความรู้สึกของบุคคลหนึ่งในระบบสังคมที่มีต่ออีกบุคคลหนึ่งโดยผู้ที่ถูกกระทำเต็มใจร่วมมือยอมรับอิทธิพลนั้น ๆ

Boles and Davenport (1975, pp. 154–155) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงกระบวนการที่บุคคลมีความคิดริเริ่มที่จะช่วยให้กลุ่มได้ก้าวหน้าไปสู่จุดประสงค์ ซึ่งเป็นที่ยอมรับกัน ช่วยทำให้กลุ่มคงอยู่ได้ และช่วยให้สมาชิกของกลุ่มสมปรารถนาในสิ่งที่ต้องการโดยสิ่งที่ต้องการนั้นเป็นตัวกระตุ้นให้เขามารวมเป็นสมาชิกของกลุ่ม

Hollander (1978, pp. 1–4) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลของบุคคลที่เป็นผู้นำ มิได้หมายถึง ตัวบุคคลที่เป็นผู้นำ ถึงแม้ว่าภาวะผู้นำจะขึ้นอยู่กับอำนาจตามกฎหมายที่ผู้นำมีก็ตาม จริงอยู่ที่กระบวนการภาวะผู้นำนั้นมีตัวผู้นำเป็นส่วนสำคัญ และเป็นศูนย์กลางของกระบวนการ แต่ในสถานการณ์โดยรวมแล้วผู้ตามนั้นว่ามีความสำคัญมากเช่นกัน เพราะหากปราศจากการตอบสนองจากผู้ตามแล้วก็ไม่มีการภาวะผู้นำเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพราะภาวะผู้นำเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้ใช้อิทธิพลและผู้รับแรงของอิทธิพล แต่มิได้หมายความว่าอิทธิพลจะถูกใช้โดยผู้นำฝ่ายเดียว ในทางกลับกันผู้ตามก็ใช้อิทธิพลต่อผู้นำได้

Katz and Kahn (1978, p. 528) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการโน้มน้าวหรือการมีอิทธิพลที่สูงกว่าอิทธิพลที่ใช้เป็นกลไกในการบริหารงานที่เป็นกิจวัตรขององค์การ

Trewatha and Newport (1982, p. 384) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางการบริหารหมายถึง กระบวนการของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ผู้นำพยายามใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อนำพฤติกรรมขององค์การให้เป็นไปในทิศทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้แล้ว ในทัศนะนี้กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีพลวัตหรือเปลี่ยนแปลงมากที่สุดปัจจัยหนึ่งขององค์การ เพราะเหตุว่าในบางครั้งความมีภาวะผู้นำสามารถกระตุ้นให้ผู้ตามทำงานให้ได้ผลผลิตสูงสุด และในทางตรงกันข้ามบางครั้งความขาดภาวะผู้นำก็เป็นตัวทำลายความแข็งแกร่งขององค์การ และอาจมีผลต่อความอยู่รอดขององค์การ

Campbell, Corbally, and Nystrand (1983, p. 142) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการซึ่งบุคคลแสวงหาความร่วมมือจากบุคคลอื่น เพื่อที่จะบรรลุเป้าหมายในสถานการณ์เฉพาะบางอย่าง

Bennis and Nanus (1985, pp. 2–3) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมากเพราะเป็นปัจจัยที่ทำให้้องค์การมีชีวิตชีวา

และสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ นอกจากนี้ ภาวะผู้นำยังช่วยพัฒนาองค์การไปในทิศทางใหม่ ๆ ที่องค์การต้องการมุ่งไปสู่ทิศทางนั้นได้

Bovee (1993, p. 468) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถในการที่จะกระตุ้น และใช้อิทธิพลต่อผู้อื่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ กระบวนการภาวะผู้นำ ประกอบด้วย 3 ขั้นตอน คือ ขั้นใช้อำนาจหน้าที่เพื่อให้กลุ่มทำงานหรือมีการปฏิบัติตามเป้าหมายขององค์การกระตุ้นสมาชิกขององค์การให้ทำงานจนบรรลุเป้าหมาย และขั้นส่งอิทธิพลต่อพลวัตหรือความเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม และวัฒนธรรมขององค์การ

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถหรือพฤติกรรมของผู้นำในอันที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม โดยการชักชวน จูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ และยินดีที่จะให้ความร่วมมือโดยมีความสำเร็จของกลุ่มหรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อผู้บริหารโรงเรียน เพราะผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นคุณสมบัติสำคัญในการบริหารโรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนเป็นองค์การที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์การโดยทั่วไปที่มีเพียงจุดมุ่งหมายและพันธกิจ ส่วนโรงเรียนนั้น ยังมีเป้าหมายในการจัดการศึกษาอีกด้วย ดังนั้นจึงมีนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำดังนี้

จิระวุฒิ ศรีสร้อย (2551, หน้า 56 อ้างถึงใน บุญยะสิต ยดทิวงสา, 2562, หน้า 27) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ว่า ความสำเร็จของหน่วยงานการดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์นั้นขึ้นอยู่กับทักษะ และศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ นั่นก็คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ภาวะผู้นำภายในตัวผู้บริหารจึงเป็นปัจจัย ที่สำคัญอีกประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารมีบทบาทและความรับผิดชอบโดยตรงต่อการวางแผนการตัดสินใจ การสั่งการ การดูแล และการควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารจะมีภาวะผู้นำที่ดีและพัฒนาภาวะผู้นำของตนเองให้ดีขึ้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ ประสบการณ์และมีความริเริ่มสร้างสรรค์ ที่สำคัญผู้บริหารต้องสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้เพื่อให้องค์การก้าวหน้า และบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องพัฒนาความเป็นผู้นำในตนเองอยู่เสมอ ปรับปรุงตนเองในด้านความคิด ทัศนคติ ความรู้

ความสามารถคุณลักษณะมีประสบการณ์ ที่นั่งตัวอยู่เสมอ ทำกิจกรรมที่หลากหลาย รวมถึงบุคลิกภาพทักษะด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสม กับการเป็นผู้บริหาร

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 281) กล่าวว่า ในการบริหารกิจการใด ๆ ก็ตามไม่ว่าจะเป็นการบริหารรัฐกิจ บริหารธุรกิจและบริหารการศึกษา ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำองค์กร จะต้องมีการหน้าที่ที่จะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันเป็นอย่างดีในการทำงานร่วมกันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน การบริหารการศึกษาก็เช่นเดียวกัน กับการบริหารกิจการอื่น ๆ ผู้บริหารจะต้องสร้างความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกันคือให้ผู้เรียน เป็นคนดี คนเก่ง และมีความสุข ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำสถานศึกษา จะต้องสร้างความร่วมมือในการทำงานให้เกิดขึ้นให้ได้ นั้นหมายถึง ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำ ผู้นำจะต้องมีความเป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำจะต้องสร้างขึ้นให้ได้

ภารดี อนันต์นาวิ (2555, หน้า 77-78, อ้างถึงใน บุญยะลิต ยศทิวงสา, 2562, หน้า 29-30) ได้ทำการศึกษาความสำคัญของ ภาวะผู้นำ มีความสำคัญต่อองค์กร ดังนี้

1. เป็นส่วนดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องของงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงาน หน่วยงานประกอบด้วย บุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ความเชื่อ ฯลฯ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างกันในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์กรหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็มักจะสามารประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากร ทุ่มเทความรู้ ความสามารถให้แก่องค์กร องค์กรจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่าง เพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็น การประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือ ผู้บริหารขององค์กรจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่า ผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์กรให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์กรด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

จากที่กล่าวมาจึงสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร จะเห็นได้จากบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำ หัวหน้าหรือผู้บังคับบัญชาขององค์กรนั้น ๆ ความสำเร็จของหน่วยงาน การดำเนินงานอย่างราบรื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับทักษะ วิธีการบริหารงาน และศิลปะในการบริหารงานของผู้นำ กล่าวคือ ผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์กรปฏิบัติงานต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ปัญหาที่เป็นที่สนใจของนักวิชาการและบุคคลทั่วไปอยู่ตรงที่ว่า ผู้นำทำอย่างไรหรือมีวิธีการนำอย่างไรจึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ตามเกิดความผูกพันกับงานแล้วทุ่มเทความสามารถ และพยายามที่จะทำให้งานสำเร็จด้วยความเต็มใจอย่างมีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership Theories)

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยขอนำเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

นราธิป ไชคชยสุนทร (2562, หน้า 26) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหาร มีทั้งหมด

4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความร่วมมือและ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

สนุก สิงห์มาตร (2560, หน้า 487) ได้ศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21 เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ ผู้นำที่จะสามารถพัฒนาภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องมีคุณลักษณะดังต่อไปนี้ คือ 1) ด้านการรอบรู้ (Knowing) 2) ด้านอุดมการณ์ (Ideology) 3) ด้านเท่าทัน (In time knowing) 4) ด้านกล้าตัดสินใจ (Discussion Courage) 5) ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ (Strategy of Vision) 6) ด้านสร้างทีม (Team Work) และ 7) ด้านใฝ่บริการ (Service Mind)

เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียอินทร์ (2559, หน้า 150) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ได้องค์ประกอบดังนี้ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) มีจริยธรรม 3) นำทางวิชาชีพ 4) นำทางวิชาการ 5) นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) สร้างแรงบันดาลใจ

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 17) พฤติกรรมภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถพฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลหนึ่งที่จะชักนำจิตใจต่อบุคคลอื่น ผู้ร่วมงานในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติการกำหนดแนวทางของกิจกรรมของผู้บริหาร และได้สรุปกรอบแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 3. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ 4. ภาวะผู้นำทางวิชาการ 5. ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน 6. ผู้นำแบบสนับสนุน

การศึกษาของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (1945, Ohio state leadership studies) กลุ่มนักวิจัยของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ คือ Hemphill and Coons (1957) จากการวิจัยพบว่า พฤติกรรมของผู้นำสามารถอธิบายได้ใน 2 มิติ คือ การมุ่งคน และการมุ่งงาน ดังนี้

1. การมุ่งคน (consideration) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ
2. การมุ่งงาน (initiating) หมายถึง ผู้นำที่มุ่งการกำกับผู้ตาม เพื่อที่จะได้ทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ เช่น การวางกำหนดการทำงาน วางมาตรฐาน

การปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ตามทำตามระเบียบ ตัดสินใจแทนผู้ตาม กำหนดบทบาทของผู้ตาม ให้ชัดเจน เป็นต้น ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงตนเองเป็นหลัก ให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่าบทบาทของผู้ตาม

การศึกษาของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (1966, Michigan studies) นักวิจัยในกลุ่มนี้ เป็นนักวิจัยของมหาวิทยาลัยมิชิแกน นำโดย Rensis Likert ในปี ค.ศ. 1966 ได้ใช้กลยุทธ์ในการศึกษาภาวะผู้นำที่พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee-centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered leader behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้ (Lunenburg & Ornstein, 1996, pp. 128-129)

1. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

Likert (1967, pp. 126-127) ได้พัฒนาแนวความคิดของมหาวิทยาลัยมิชิแกนในปี ค.ศ. 1961 โดยได้นำแนวความคิดพฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งคน และแบบมุ่งงาน มาทำการวิจัย โดยแบ่ง เป็น 4 ระบบ แล้วนำมาวางเรียงกันเป็นแนว เริ่มต้นตั้งแต่ผู้นำแบบเผด็จการไปจนถึงผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถอธิบายได้ว่า

ระบบที่ 1 พฤติกรรมผู้นำเผด็จการแบบเบ็ดเสร็จ (exploitative autocratic) ระบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจทุกอย่างว่าต้องทำอะไร ใครต้องทำ ต้องทำอะไร ทำที่ไหน และจะต้องให้เสร็จเมื่อไร ถ้างานไม่สำเร็จจะต้องมีการลงโทษ ผู้นำไว้วางใจผู้ตามน้อย ระดับความไว้วางใจ และความเชื่อมั่นระหว่างผู้นำ และผู้ตามจะมีต่ำ

ระบบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีเมตตา (benevolent autocratic) ระบบนี้ผู้นำยังเป็นคนตัดสินใจอยู่ แต่ให้ผู้ตามมีอิสระอยู่บ้าง ผู้นำแบบนี้จะมีเจตคติแบบพ่อบุญธรรม ควบคุมดูแลผู้ตามอย่างใกล้ชิด ผู้ตามยังปฏิบัติงานตามระเบียบอยู่ ผู้นำจะดูแลผู้ตามเป็นอย่างดี ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตามยังคงต่ำอยู่

ระบบที่ 3 พฤติกรรมผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative) ระบบนี้ ผู้นำจะปรึกษาหารือกับผู้ตามก่อนที่จะกำหนดเป้าหมายหรือการตัดสินใจ ผู้ตามมีอิสระมากขึ้นอีก ผู้นำระบบนี้ต้องการความคิดเห็นของผู้ตามก่อนตัดสินใจ ผู้นำจะให้รางวัลแก่ผู้ที่ทำงานดี มากกว่าการลงโทษเมื่อทำงานผิดพลาด เป็นแรงจูงใจให้ผู้ตาม บรรยากาศเป็นกันเอง ระดับความไว้วางใจ และความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตามมีสูง

ระบบที่ 4 พฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative) ระบบนี้ผู้นำเน้นให้ผู้ตามมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการกำหนดเป้าหมาย และการตัดสินใจ ผู้ตามเป็นอิสระ ถกเถียงกับผู้นำได้ ผู้นำแสดงความสนับสนุนแทนการข่มขู่ ทุกส่วนของผู้ตามมีส่วนร่วมในการบริหารงานทั่วทั้งองค์กร

House and Mitchell (1974, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโสภา, 2561, หน้า 27) ได้แบ่งประเภทพฤติกรรมของผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง ออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่ผู้นำให้การสนับสนุน เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการหรือชี้แนะ (Directive leadership) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้อำนาจสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement – oriented Leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูงแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) ผู้นำที่มีพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมในที่ทำงาน

บ่อย ๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่จะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

Burns (1978, p. 52) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายของงาน ผู้นำแบบใหม่ที่สามารถจูงใจให้ผู้ตามปฏิบัติตามได้มากกว่าที่คาดหวังไว้ เรียกว่า ความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป (Transformational Leadership Theory) สรุปลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ ได้แก่

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็นประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทางานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

2. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ได้แก่ ผู้นำชุมชน

3. ผู้นำจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำที่สามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ตาม ซึ่งผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ ความปรารถนา ค่านิยม และควรยึดจริยธรรมสูงสุด คือ ความเป็นธรรมและความยุติธรรมในสังคม ผู้นำลักษณะนี้มุ่งไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ตอบสนองความต้องการ และความจำเป็นอย่างแท้จริงของผู้ตาม ตัวอย่างผู้นำจริยธรรมที่สำคัญ

Avolio (1999, อ้างถึงใน ปทุมพร เป็ยถนอม, 2559, หน้า 309) กล่าวว่า ภาวะผู้นำตามแนวภาวะผู้นำ Full Range ประกอบด้วยพฤติกรรมผู้นำ 3 แบบ มาผสมผสานต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ คือ ภาวะผู้นำแบบปล่อยตามสบาย (laissez-faire leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพ (transformational leadership) ซึ่งภาวะผู้นำแบบตามสบายนั้นผู้นำ

หลีกเลี่ยงการตัดสินใจถือเป็นขั้นสุดท้ายต่ำสุดของภาวะผู้นำหรือเรียกว่า เป็นผู้นำแบบ เสรีนิยม (laissez-faire) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนนั้นผู้นำจะมีพฤติกรรมการให้รางวัลตาม สถานการณ์ที่เหมาะสม (contingent reward) การบริหารงานแบบวางเฉยเชิงรุก และเชิงรับ (management-by-exception active & passive) ส่วนภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสภาพนั้น ผู้นำมีลักษณะพฤติกรรมที่มีบารมีน่าเชื่อถือ (idealized influence) การดลบันดาลใจ (inspirational motivation) การกระตุ้นผู้ตามให้ใช้ปัญญา (intellectual stimulation) การให้ความสำคัญเป็นรายบุคคลอย่างทั่วถึง (individualized consideration)

Kurt Lewin' s Studies Lewin (2000, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์ว็สต์, 2549, หน้า 68) แบ่งลักษณะผู้นำเป็น 3 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบอัตถนิยมหรืออัครตา (Autocratic Leaders) จะตัดสินใจ ด้วยตนเอง ไม่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์แน่นอนขึ้นอยู่กับตัวผู้นำเอง คิดถึงผลงาน ไม่คิดถึงคน บางครั้งทำให้เกิดศัตรูได้ ผู้นำลักษณะนี้จะใช้ได้ดีในช่วงภาวะวิกฤตเท่านั้น ผลของการมีผู้นำลักษณะนี้จะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความเชื่อมั่นในตัวเอง และไม่เกิด ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leaders) ใช้การตัดสินใจ ของกลุ่มหรือให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ทำให้เพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจในการทำงาน บางครั้งการ อิงกลุ่มทำให้ใช้เวลานานในการตัดสินใจ ระยะเวลาที่เร่งด่วนผู้นำลักษณะนี้ไม่เกิดผลดี

3. ผู้นำแบบตามสบายหรือเสรีนิยม (Laissez- Faire Leaders) จะให้อิสระกับผู้ใต้บังคับบัญชาเต็มที่ในการตัดสินใจแก้ปัญหา จะไม่มีการกำหนดเป้าหมาย ที่แน่นอน ไม่มีหลักเกณฑ์ ไม่มีระเบียบ จะทำให้เกิดความคับข้องใจหรือความไม่พอใจของ ผู้ร่วมงานได้และได้ผลผลิตต่ำ การทำงานของผู้นำลักษณะนี้เป็นการกระจายงานไปที่กลุ่ม ถ้ากลุ่มมีความรับผิดชอบและมีแรงจูงใจในการทำงานสูง สามารถควบคุมกลุ่มได้ดี มีผลงานและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Lusser and Achua (2001, อ้างถึงใน วาโร เฟ็งส์ว็สต์, 2549, p. 123) Nine-Nine Style (9, 9 style) ซึ่งรูปแบบของการบริหารแบบตาข่ายนี้จะแบ่งลักษณะเด่น ๆ ของผู้นำไว้ 5 แบบ ได้แก่

1. แบบมุ่งงานหรือแบบ 9,1 เป็นผู้นำจะมุ่งเอาแต่งงานเป็นหลัก สนใจคนน้อย ใช้อำนาจแบบเผด็จการ วางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติอย่างชัดเจน เน้นที่ผลผลิตมากกว่าสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน
2. แบบมุ่งคนสูงหรือแบบ 1,9 ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์ และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม จะมุ่งผลงาน โดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ
3. แบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำหรือแบบ 1,1 คือผู้บริหารสนใจคน และสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อยเพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่
4. แบบทางสายกลางหรือแบบ 5,5 โดยผู้บริหารมุ่งหวังผลงาน เท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน มีกฎระเบียบแบบแผน เน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป ประณีประนอม
5. แบบทำงานเป็นที่มหรือแบบ 9,9 คือผู้บริหารให้ความสนใจ ทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษา แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

การสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดง รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	นราธิป โชคชยสุนทร	สมุท สิงห์มาตร	เพ็ญศิริกรณ ประเทียบ	ศิริจัน สารรัตน์	โชทยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยรัฐโศโยโต	มหาวิทยาลัยมิชิแกน	Likert	House and Mitchell	Burns	Avolio	Lusser and Achua	ความถี่	ร้อยละ
	2562	2560	2559	2557	2555	1945	1966	1967	1974	1978	1999	2001		
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน						√	√	√	√			√	5	41
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน						√	√	√	√			√	5	41
3. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ								√					1	8
4. ภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ	√							√					2	16
5. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	√	√			√			√	√				5	41
6. ภาวะผู้นำแบบเสรี											√		1	8
7. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน				√						√	√		3	25
8. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				√					√				2	16
9. ภาวะผู้นำวิชาการ			√	√					√				3	25
10. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง			√	√						√	√	√	5	41

ตาราง 1 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	นราธิป โชคชยสุนทร	สนุก สิงห์มาตร	เพ็ญศิริภรณ์ ประเทียบ	วิโรจน์ สารรัตน์นะ	โซทยา ภาวะบุตร	มหาวิทยาลัยรัฐโอไฮโอ	มหาวิทยาลัยมิชิแกน	Likert	House and Mitchell	Burns	Avolio	Kurt Lewin, Studies lewin	Lusser and Achua	ความถี่	ร้อยละ
	2562	2560	2559	2557	2555	1945	1966	1967	1974	1978	1999	2000	2001		
11. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม			√					√						2	16
12. ภาวะผู้นำแบบนำตนเอง										√				1	8
13. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม		√		√	√					√	√			5	41
14. ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์		√		√										2	16
15. ภาวะผู้นำด้านการเรียนการสอน				√										1	8
16. มีวิสัยทัศน์	√			√										2	16

จากตาราง 1 พบว่าจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยพิจารณาความสอดคล้อง กับบริบทการศึกษาและเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป หรือมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 40 ขึ้นไป สรุปได้ทั้งหมด 5 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และได้สังเคราะห์กรอบแนวคิดภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อนำมาใช้ในงานวิจัย ได้ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร 5 รูปแบบ โดยมีใจความสำคัญในแต่ละแบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน จากการสรุปแนวความคิดภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หรือมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำ ที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อเป็น การท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในรูปแบบนี้จะเน้นความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติงาน มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

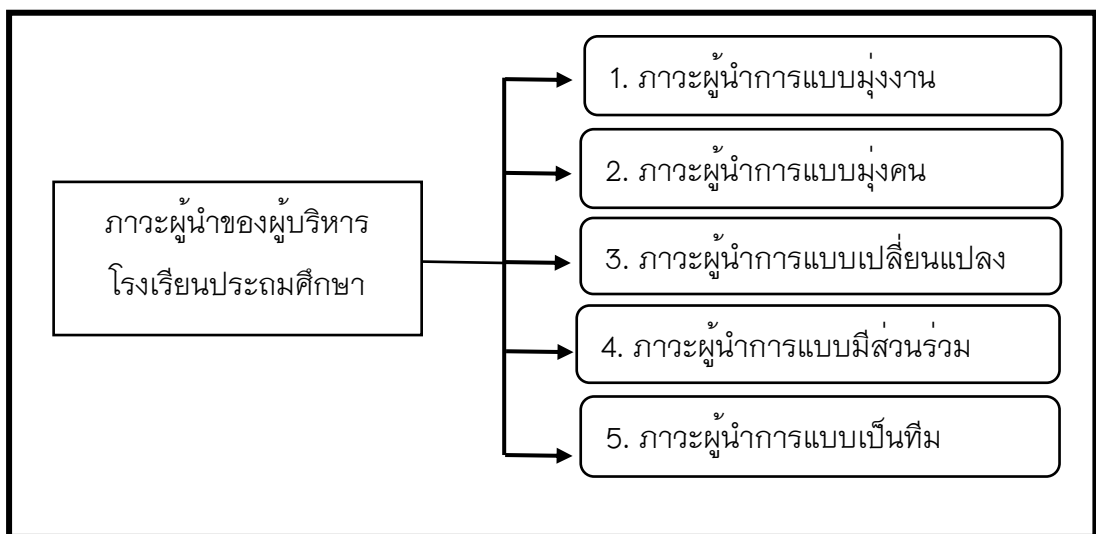
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง รูปแบบภาวะที่ผู้นำให้ความสำคัญกับ ความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตาม อย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน ผู้นำประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบภาวะที่ผู้นำให้ความสำคัญ ต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความ จงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผล มากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงานและผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนสามารถออกความคิดเห็น ร่วมกันทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีทั้งหมด 5 ด้าน ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ความหมายของประสิทธิผล

คำว่า “ประสิทธิผล” (effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2546, หน้า 667) หมายถึง ผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นสิ่งสำคัญที่ชี้วัดผลสำเร็จของการดำเนินงานและแสดงว่าการดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ แล้วมีนักวิชาการให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลไว้ดังนี้

วิทยา สวณกุลหาบ (2558, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ประยงค์ ศรีโทมิ (2560, หน้า 61) ได้ให้ความหมายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 43) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือจากความต้องการ ความพร้อม ความมุ่งมั่น และมีความใกล้เคียงกับประสิทธิภาพที่หมายถึง คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิต กับต้นทุนการผลิตและความคุ้มค่า

ธนากร คุ่มนายอ (2562, หน้า 58) กล่าวสรุปว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานว่าประสบความสำเร็จเพียงใดในการดำเนินงาน โดยบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ หรือปรารถนาผลงานและผลผลิตให้บังเกิดขึ้น และเป็นไปตามที่กำหนดระยะเวลาที่ตั้งไว้ โดยใช้ผลการเปรียบเทียบว่ากิจกรรมที่ดำเนินการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่ พร้อมทั้งหาวิธีการปฏิบัติงานที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ผลงานมากขึ้นเรื่อย ๆ หรือให้ได้ผลงานมากที่สุด เท่าที่จะเป็นไปได้

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง เครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจการบริหารของหน่วยงานหรือองค์กรใดองค์กรหนึ่งสามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงาน มีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์

ความหมายของการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 11, อ้างถึงใน ประยงค์ ศรีโหมี, 2561, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ภายใต้การดำเนินการของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจในเรื่องกระบวนการบริหารสถานศึกษาและรูปแบบการบริหารสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

พระครูสังฆรักษ์ไชยรัตน์ ชยรัตน (2558, หน้า 323) การบริหารโรงเรียนหมายถึง กระบวนการดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของทุกฝ่ายโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาให้ได้มากที่สุด เพื่อเป้าหมายที่สำคัญคือผู้เรียน ให้ได้รับการพัฒนาให้เต็มศักยภาพ และมีประสิทธิภาพ

วิมาลย์ สีทอง (2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมาย การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจโดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

Good (1973, อ้างถึงใน วิมาลย์ สีทอง, 2563, หน้า 19) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การสั่งการ การควบคุมดูแลงานและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นภาระหน้าที่ของสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงานเหล่านั้นนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลในการจัดการศึกษาให้ตรงเป้าหมายทุกประการ

Hoy and Miskel (2001, อ้างถึงใน อรุณี ทองนพคุณ, 2558, หน้า 9) ได้กล่าวไว้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้

ด้วยองค์ประกอบหลายประการ การตัดสินใจ องค์การแรงจูงใจ ภาวะผู้นำโดยการบริหาร ต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง กระบวนการ ดำเนินงานในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ระหว่างผู้บริหาร ครู และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ให้เต็มศักยภาพ และนำไปสู่ ผลสัมฤทธิ์ในการจัดการศึกษาอย่างตรงตามเป้าหมายทุกประการ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน (Organizational Effectiveness or School Effectiveness) ในสภาพจริงถือเป็นองค์การหนึ่ง ดังนั้น ประสิทธิผลของโรงเรียน หรือประสิทธิผลของสถานศึกษาจึงมีความหมาย ดังนี้

สมหมาย เทียนสมใจ (2556, หน้า 29) กล่าวว่า ประสิทธิผลคือระดับ ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือการที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้ เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี รู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น รวมทั้งสามารถใช้ ทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรอย่างคุ้มค่า ดำเนินการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง

ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์ (2557, หน้า 67) กล่าวว่าองค์การที่มี ประสิทธิผล หมายถึง องค์การที่ประสบผลสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมี คุณภาพ มีการดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมาย

ภูมิสิทธิ์ สุคนธวงศ์ (2559, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลของ โรงเรียน คือ ความสำเร็จและความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนในการ ตอบสนองความต้องการของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องซึ่งสามารถวัดและประเมินได้อย่างชัดเจน

วีระชาติ กาญจนกัณโห (2562, หน้า 62) สรุปได้ว่า ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของโรงเรียนที่มีการนำข้อมูลสารสนเทศจาก แหล่งข้อมูลทางวิชาการต่าง ๆ มาเพื่อกำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียน ได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และความสามารถของ ผู้บริหารในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา จนเกิด ความพึงพอใจ และผลสำเร็จของ การทำงานในโรงเรียน ส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียน ที่มีประสิทธิผล (School Effectiveness)

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

Caldwell & Spinks (1990, p. 153, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโสตา, 2561, หน้า 45-46) กล่าวถึง เกณฑ์ประเมินความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน 6 ด้าน จำนวน 43 รายการ ดังนี้

1. ด้านหลักสูตร (1) โรงเรียนมีจุดมุ่งหมายทางการศึกษาที่ชัดเจน
- (2) โรงเรียนมีแผนงานที่ได้รับการวางแผนไว้อย่างสมดุล และเป็นระบบสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนได้ (3) โรงเรียนมีแผนงานพัฒนานักเรียนให้มีทักษะที่ต้องการ
- (4) ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในกิจกรรมของนักเรียนในระดับสูง
2. ด้านการตัดสินใจ (1) บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนานโยบายของโรงเรียนในระดับสูง (2) คณะครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง (3) ชุมชนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจกับโรงเรียนในระดับสูง
3. ด้านทรัพยากร (1) โรงเรียนมีทรัพยากรอย่างเพียงพอที่จะช่วยให้ครูทำการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ (2) โรงเรียนมีครูที่มีความสามารถและมีแรงจูงใจ
4. ด้านภาวะผู้นำ มีผู้บริหารที่ (1) สามารถแบ่งหน้าที่และทรัพยากรเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (2) จัดสรรทรัพยากรได้สอดคล้องกับความต้องการทางการศึกษา (3) ตอบสนองและสนับสนุนความต้องการของครู (4) ใส่ใจต่อการพัฒนาในวิชาชีพของครู (5) กระตุ้นคณะครูให้มีการพัฒนาวิชาชีพและใช้ครูที่มีทักษะ (6) มีความตระหนักถึงสิ่งที่กำลังเกิดขึ้นในโรงเรียนในระดับสูง (7) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานทางการศึกษา ชุมชน ครู และนักเรียน (8) มีรูปแบบการบริหารที่ยืดหยุ่น (9) มีความพยายามที่จะให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (10) จัดให้มีข้อมูลย้อนกลับสำหรับครูในระดับสูง (11) มีการตรวจสอบแผนงานอย่างต่อเนื่อง และวัดความก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมาย
5. ด้านบรรยากาศ (1) โรงเรียนกำหนดค่านิยมที่สำคัญ (2) ผู้บริหาร ครู นักเรียนแสดงความผูกพันและจงรักภักดีต่อจุดมุ่งหมายและค่านิยมของโรงเรียน
- (3) โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมที่รื่นรมย์ ตื่นเต้นและท้าทายต่อครูและนักเรียน
- (4) มีบรรยากาศการยอมรับและเชื่อถือซึ่งกันและกันของครูกับนักเรียน (5) มีบรรยากาศความไว้วางใจและสื่อสารแบบเปิดในโรงเรียน (6) มีความคาดหวังในโรงเรียนว่านักเรียน

ทุกคนจะทำดี (7) มีพันธะที่เข้มแข็งที่จะให้มีการเรียนรู้เกิดขึ้นในโรงเรียน (8) ผู้บริหาร ครู และนักเรียนมีความคาดหวังในความสำเร็จระดับสูง (9) นักเรียนมีขวัญกำลังใจในระดับสูง (10) นักเรียนมีความยอมรับนับถือผู้อื่นและความเป็นเจ้าของของผู้อื่น (11) จัดให้นักเรียน มีความรับผิดชอบต่อโรงเรียน

Hoy and Misket (2001, p. 373, อ้างถึงใน ธนากร คุ่มนายอ, 2562, หน้า 58) ได้รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิภาพของโรงเรียนว่า หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ หรือความพึงพอใจในการทำงานของครูหรือขวัญสมาชิก ในโรงเรียนอยู่ในระดับใดและได้ สรุปว่าประสิทธิภาพของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัวบ่งชี้ 4 ประการ คือ 1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มุ่งทัศนคติทางบวก 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม 4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากความหมายที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม สามารถบูรณาการ ผสมผสานในการจัดการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้กับนักเรียน ให้เกิดความพึงพอใจ และเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทักษะในทุก ๆ ด้าน ที่ดี มีความสุข

ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิดของนักการศึกษา ซึ่งได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ขอบข่ายการบริหารโรงเรียนไว้ ดังนี้

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไข เพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ใน มาตรา 39 ว่าให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-122, อ้างถึงใน ปิยะวรรณ คิตโสตา, 2561, หน้า 4) ได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจ การบริหารและจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานต่าง ๆ โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหาร

สถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสอดคล้องกับนักการศึกษาหลายท่านที่ได้ให้แนวคิด ดังนี้

ยุทธศักดิ์ ไชยสีหา (2555, หน้า 13) ได้สรุปว่า ขอบข่ายงานการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาในปัจจุบัน ประกอบไปด้วยงานหลัก 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานบริหารทั่วไป

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 11) ได้สรุปขอบข่ายงานสถานศึกษาไว้ว่า การจำแนกขอบข่ายงานสถานศึกษาของนักวิชาการชาวต่างประเทศและหน่วยงานทางการศึกษาของไทยนั้นมีส่วนที่คล้ายคลึงกันโดยมีส่วนย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน และสถานศึกษาทุกประเภทไม่ว่าจะจัดงานบริหารออกเป็นรูปแบบใด หรือจำแนกงานบริหารสถานศึกษาออกเป็นกี่ประเภท จำนวนมากหรือน้อยแตกต่างกันไปตามสภาพและขนาดของสถานศึกษาเช่นใดก็ตาม ทุกสถานศึกษาต้องจัดให้มีงานวิชาการในสถานศึกษาของตนเองด้วยทั้งสิ้น งานวิชาการจึงนับว่าเป็นงานที่มีความสำคัญหรืออาจเรียกได้ว่าเป็นงานหลักของสถานศึกษา ส่วนงานอื่น ๆ ล้วนมาสนับสนุนงานวิชาการโดยใช้กระบวนการบริหารสถานศึกษาที่มีคุณภาพมาพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ขอบข่ายการบริหารโรงเรียน มีด้วยกัน 4 งานหลัก ได้แก่ 1) งานการบริหารวิชาการ 2) งานการบริหารงบประมาณ 3) งานการบริหารบุคคล และ 4) งานการบริหารทั่วไป เพื่อให้โรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารบุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกคน จะต้องช่วยกันขับเคลื่อนนโยบายต่าง ๆ ให้เกิดการพัฒนาต่อผู้เรียนเต็มศักยภาพ โดยแต่ละฝ่ายงานจะต้องทำงานร่วมกันหรือทำงานให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องกัน จึงจะทำให้งานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ซึ่งมีผู้ให้ความหมายในแต่ละงาน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 35-39) ได้สรุปว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนา

ครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-51) ที่ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 - 1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
 - 1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
 - 1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - 1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 1.9 การนิเทศการศึกษา
 - 1.10 การแนะแนว
 - 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน
การศึกษา
 - 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
 - 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น
 - 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั
วงศ์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
 - 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา
 - 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 - 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ขอบข่ายด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลัก
ของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาดำเนินการ
ได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน

ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ทัสนี วงศ์เย็น (2553, หน้า 18) ได้กล่าวถึง การบริหารงานวิชาการว่าเป็นงานหลักที่สำคัญของสถานศึกษา ควรมีหลักการบริหารวิชาการดังนี้

1. สถานศึกษาต้องคำนึงถึงองค์ประกอบหลักที่สำคัญของการบริหาร วิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตร การจัดกิจกรรมการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อ นวัตกรรมการเรียนการสอน และการประเมินผลการสอน

2. สถานศึกษาต้องมีกลไกควบคุมมาตรฐานทางวิชาการของสถานศึกษาให้มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาทางวิชาการจะได้มีทิศทางพัฒนางานวิชาการอย่างชัดเจน และไปในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับการประกันคุณภาพภายใน และการประเมินจากหน่วยงานภายนอก

3. สถานศึกษาต้องมีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักสูตร การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอน การประเมินผลการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ

4. สถานศึกษาต้องมีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการที่ชัดเจน มีการกระจายอำนาจ และความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมของผู้ปฏิบัติงาน

5. สถานศึกษาต้องมีการประเมินติดตามผลการปฏิบัติงานทางวิชาการ เพื่อให้ได้มาตรฐานของงานวิชาการ และนำผลที่ได้มาปรับปรุงวางแผนงานวิชาการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

6. สถานศึกษาต้องมีเครือข่ายการประสานงานความร่วมมือระหว่าง ครอบครั้ว ชุมชน เพื่อส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการของสถานศึกษาในการพัฒนาผู้เรียน

7. สถานศึกษาต้องสามารถบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ คล่องตัว และสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน และชุมชน

พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 32) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ภาระงานบริหารวิชาการทั้ง 17 งาน

และผู้บริหารต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียน เข้าใจ ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ ตลอดจนการคำนึงถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ย่อมจะสามารถทำให้การบริหารงานวิชาการบรรลุความสำเร็จได้

สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การจำแนกขอบข่ายงาน วิชาการมีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีภารกิจย่อยในรายละเอียดที่แตกต่างกัน และเพื่อให้ สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มาตรา 24 กำหนดให้จัดการเรียนการสอนผสมผสานระหว่าง ความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันและสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้ มาตรา 26 กำหนดให้ประเมินผู้เรียนโดยพิจารณาจากพัฒนาการ ของผู้เรียน มาตรา 27 กำหนดให้จัดทำสาระหลักสูตรตามวัตถุประสงค์และคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ มาตรา 30 กำหนดให้พัฒนากระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ รวมทั้งการส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และมาตรา 47 กำหนดให้มีระบบการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 40) การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจดและพัฒนาการศึกษาของ สถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงาน ผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 52-75) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงาน วิชาการ ตามกฎกระทรวงศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ
และจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
ขอข่ายการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้น
ความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้
ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการ
จัดการ เพื่อประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการ

มาใช้บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายกับการบริหารงบประมาณ ดังนี้

แสงเทียน จิตรโชติ (2560, หน้า 47) การบริหารงบประมาณ

หมายถึง การวางแผนในการจัดทำงานงบประมาณรายรับรายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบ และการควบคุมดูแลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปอย่างรอบคอบ โดยมีหลักการว่าให้ใช้จ่ายอย่างประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และต้องมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินล่วงหน้าพร้อมทั้งมีการคาดการณ์ ถึงสภาพทางการเงินเกี่ยวกับรายรับรายจ่ายว่าจะสูงขึ้นหรือลดลง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง ซึ่งขอบข่ายการดำเนินงานมีดังนี้

(1) การวางแผนงบประมาณ (2) การกำหนดผลผลิตและคำนวณต้นทุน (3) การจัดระบบการจัดซื้อ จัดจ้าง (4) การบริหารทางการเงินและควบคุมงบประมาณ (5) การรายงานทางการเงินและผลการดำเนินงาน (6) การบริหารสินทรัพย์ (7) การตรวจสอบภายใน

ได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง สถานศึกษามุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการมีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบ มุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

3. การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหารเพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ให้มีขวัญกำลังใจและได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 76-102) โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

ขอข่วยการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนององภารกิจ สถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหาร งานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ดังนี้

ชินพัฒน์ ทีสุกะ (2560, หน้า 12) ได้ให้ความหมายว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลในหน่วยงาน

เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถเหมาะสมกับความต้องการของหน่วยงาน การธำรงรักษา การพัฒนา ตลอดจนการให้พ้นจากงาน เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ โดยความพึงพอใจของบุคคลในหน่วยงาน

สิววรรณ ไชยกุล (2562, หน้า 31) ได้กล่าวว่า หลักการบริหารงานบุคคลเป็นกระบวนการบริหารงานบุคคลากร ที่มุ่งเน้น การพัฒนาบุคคลากรเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการด้านทุนมนุษย์ เพื่อจะได้นำหลักการและแนวคิดไปเป็นแนวทางในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

Pham Thanh Phuc (2560, หน้า 28) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลให้เกิดประโยชน์มากที่สุด แบ่งเป็น 6 ด้าน ดังนี้ ด้านการวางแผนเพื่อจัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานให้เพียงพอ ด้านการสรรหาและคัดเลือกเพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ ด้านการพัฒนาสนับสนุนให้บุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถด้านการจัดสวัสดิการ ให้บุคคลในองค์กรมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจที่ดีในการทำงานด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคคลในองค์กร ได้ทราบถึงประสิทธิภาพในการทำงานของตนเอง และทราบถึงจุดบกพร่องที่ต้องพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น และด้านการพ้นจากงาน โดยการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงานแล้วให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในโรงเรียนให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์มากที่สุด โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งการสรรหาและการบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในโรงเรียนโดยคำนึงถึงความเหมาะสม ศักยภาพในการทำงานของแต่ละบุคคลเพื่อให้เกิดการพัฒนาในหน่วยงานมากที่สุด

4. การบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 65-74) การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและ

ประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารสนเทศแก่สาธารณชน รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหาร องค์กร ให้บริการงานอื่น ๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษา มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 103-122) โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน เกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป ได้มีผู้ให้ความหมายและความสำคัญ ดังนี้

ฉัตรชัย ตันตรานนท์ (2562, หน้า 17) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียน จัดเป็นระบบหรือวิธีการดำเนินงานประการหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับการบริการหน่วยงานต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้งด้านงานสารบรรณ ด้านงานทะเบียน งานการเงิน งานบัญชี งานประชาสัมพันธ์ งานโสตทัศนูปกรณ์ งานธุรการ การบริหารงานทั่วไปอาจขึ้นอยู่กับปริมาณของบุคลากรและขนาดของโรงเรียนเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย แต่ละส่วนจำเป็นต้องอาศัยซึ่งกันและกันจึงจะทำให้โรงเรียน ดำเนินงานราบรื่นได้ด้วยดี

สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง กระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการงานอื่น ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปได้แก่การดำเนินงานสารบรรณ ด้านงานทะเบียน งานการเงิน งานบัญชี งานประชาสัมพันธ์ งานโสตทัศนูปกรณ์ งานธุรการ งานกิจการนักเรียนและงานอื่น ๆ เพื่อให้หน่วยงานภายในโรงเรียนสามารถดำเนินงานได้อย่างสอดคล้องและสัมพันธ์กัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพภายในโรงเรียนสูงสุด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีบริบททั่วไปดังนี้ (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2564, ออนไลน์, 2564, หน้า 1-6)

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานการศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ที่ศูนย์ราชการ อำเภอวานรนิวาส เลขที่ 530 หมู่ 5 ถนนเดื่อเจริญ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร เป็นหน่วยงานทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติ

การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 และแก้ไขเพิ่มเติม ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอรามรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 338 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 274,588 คน ประกอบด้วย ชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยโย้ย ไทยลาว และภูไท

สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีโรงเรียนในสังกัด 182 โรงเรียนมีรายละเอียด ดังนี้ (ข้อมูล ณ วันที่ 20 สิงหาคม 2563)

จำนวนโรงเรียน จำแนกตามขนาด ได้ดังนี้

โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 82 โรงเรียน คิดเป็น 45.05 %

โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 95 โรงเรียน คิดเป็น 52.20 %

โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน คิดเป็น 2.75 %

รวมทั้งสิ้น 182 โรงเรียน คิดเป็น 100 %

ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 3

สังกัดสำนักงานการศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษา และมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. กำหนดยุทธศาสตร์และบทบาทการพัฒนาภาคต่าง ๆ ให้เชื่อมโยงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ นโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการ และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดรวมทั้งการพัฒนาด้านอื่น ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ ตามศักยภาพและโอกาสของบุคคลและชุมชนในแต่ละพื้นที่
2. สนับสนุนการพัฒนาจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การวิจัยและพัฒนา
3. กำกับดูแล ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในพื้นที่รับผิดชอบ
4. สนับสนุนการตรวจราชการ และติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของกระทรวงศึกษาธิการในพื้นที่รับผิดชอบ

5. ประสานการบริหารงานระหว่างราชการส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เกิดการพัฒนาย่างบูรณาการในระดับพื้นที่ของหลายจังหวัด โดยยึดการมีส่วนร่วม และประโยชน์สุขของประชาชนเป็นหลัก

6. ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น ที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์ (Vision)

“สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กรหลักที่มีประสิทธิภาพ ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนตามคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 บนพื้นฐานหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจ (Mission)

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาผู้เรียนให้มีความสามารถเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน
3. พัฒนาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน
5. พัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ ส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล
6. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน
7. ปรับสมดุลงและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระบบ และจัดการศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาสู่ Thailand 4.0

ค่านิยม (Values)

“มุ่งบริการ เหนือมาตรฐาน สู่วิถีความเป็นเลิศ”

เป้าหมาย (Goal)

1. ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ถูกต้องต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องและเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยม

2. ผู้เรียนมีความสามารถพิเศษด้านวิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ศิลปะ ดนตรี กีฬา ภาษา และอื่นๆ ได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ

3. ผู้เรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะ มีสมรรถนะตามหลักสูตร และคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพเหมาะสมตามวัยมีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง ตามหลักของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการเป็นพลเมือง พลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่สากล นำไปสู่การสร้างความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

4. ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้ และจรรยาบรรณ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

5. ผู้ที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ (ผู้พิการ) กลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและมีคุณภาพ

6. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืน และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

7. สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีสมรรถนะในการบริหารจัดการเชิงบูรณาการ มีการกำกับติดตาม ประเมินผล ระบบข้อมูลสารสนเทศ ที่มีประสิทธิภาพ และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ในงานวิจัย เทคโนโลยีนวัตกรรม ในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษา

กล่าวโดยสรุป สำนักงานการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 รับผิดชอบดำเนินงานโรงเรียนประถมและขยายโอกาส ในพื้นที่ 4 อำเภอ ในจังหวัดสกลนคร คือ อำเภอดงเจริญ อำเภออากาศอำนวย อำเภอคำตากล้า อำเภอบ้านม่วง ทำหน้าที่ขับเคลื่อนการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 เพื่อให้การปฏิรูปการศึกษา และการบริหารราชการของกระทรวงศึกษาธิการเป็นไปด้วย ความเรียบร้อย มีเอกภาพ และสามารถประสานเชื่อมโยงและบูรณาการภารกิจโดยเน้นมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน ให้สอดคล้องกับแนวทางการบริหารงานโดยประชารัฐ เพื่อประโยชน์ในการปฏิรูปการศึกษา อันจะส่งผลในการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล (2558, หน้า 158-159) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า ผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ด้านรูปแบบวิธีความคิด ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ด้านการเรียนรู้เป็นทีม และด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พบว่า ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน ทั้งนี้เนื่องจากสภาพแวดล้อม ประสบการณ์ของแต่ละคนมีความแตกต่างกัน แม้แต่เพื่อนร่วมงานในองค์กรเดียวกันย่อมแตกต่างกัน

สือชัย ชูนาคา (2559, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่นำเสนอผู้ทรงคุณวุฒิและประเมินโดยผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มีความเป็นประโยชน์ในระดับมากที่สุด และความเป็นไปได้ในการนำไปใช้อยู่ในระดับมาก วิธีการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการ ประกอบด้วย 1) การฝึกอบรม 2) การศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง 3) การให้ฝึกปฏิบัติจริง 4) การศึกษาดูงาน 5) การสอนงาน 6) การประชุมเชิงปฏิบัติการ

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวฒนากุล และสุกัญญา แซ่มช้อย (2560, หน้า 38) ได้ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้ คือ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา 3) แผนงาน 4) ผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) คุณลักษณะและตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ตระหนักรู้อย่างชัดเจน มีวิสัยทัศน์ยาวไกล ไม่ตรีจิตมิตรสัมพันธ์ ให้ความสำคัญ การบริการส่งผ่านอำนาจสู่ระดับล่างและไว้วางใจต่อกัน รวม 67 ตัวบ่งชี้ 6) กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้นที่ 3 การเลือกเทคนิควิธีการ ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนาและขั้นที่ 5 การกำกับติดตามและประเมินผลแผนงาน 7) ผลที่ได้รับจากการพัฒนาโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหาร

สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา โดยภาพรวมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์
อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลของการ
บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
จึงได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ชจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ
แบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
และแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนก
ตามด้านสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน โดยรวมไม่มีความ
แตกต่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ด้านระดับการศึกษา พบว่า
ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงโดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมไม่มี
ความแตกต่างกัน ด้านที่ตั้งของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่มี
ความแตกต่างกัน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญที่ระดับ .01 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโดยรวมและรายด้านไม่มีความ
แตกต่างกัน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม และภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน
ของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูง
ตามลำดับ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ
พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยดำเนินการได้ดังนี้ 5.1) ด้านการเป็นต้นแบบนำทาง ผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งด้านการปฏิบัติตน ด้านความรู้ ความสามารถ หรือการคิดการตัดสินใจ เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมกัน 5.2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจต่อวิสัยทัศน์ร่วม ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดวิสัยทัศน์ร่วม เพื่อเป้าประสงค์เดียวกันขององค์กร 5.3) ด้านการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานให้แก่ผู้อื่น ผู้บริหาร สถานศึกษาควรอธิบายให้ครูได้เข้าใจว่าบุคคลควรมีการพัฒนาตนเอง อย่างอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 มีความมุ่งหมาย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา และ 5) เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความคิดสร้างสรรค์ (x4) ด้านวิสัยทัศน์ (x1) และด้านการสื่อสาร (x2) มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้
$$Y' = .583 + .364 X_4 + .338 X_1 + .168 X_2$$
 และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้
$$Z'y = .373 Z_4 + .338 Z_1 + .175 Z_2$$
 5. แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์

วีรชาติ กาญจนกันโท (2562, หน้า 171-174) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวม และรายด้าน มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และการกระตุ้นทาง 4) แนวทางยกระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีจำนวน 2 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งได้เสนอแนวทางยกระดับจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญไว้ด้วยแล้ว

สกล คามบุศย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่นักวิชาการส่วนใหญ่ยอมรับสูงสุด คือ ด้านการส่งเสริม ความเป็นเลิศของนักเรียน และด้านความเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ด้านการ

พัฒนาหลักสูตร สถานศึกษา ด้านการพัฒนาครูและบุคลากร ด้านการจัดหาสื่อ อุปกรณ์ และเทคโนโลยี และด้านการสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน ด้านความรู้ และด้านการเป็น แบบอย่างที่ดีคุณธรรม จริยธรรม และด้านวิสัยทัศน์ การประกันคุณภาพ ภายใน และด้าน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 2) สภาพปัจจุบันภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3) รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของ ผู้บริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานพบว่า องค์ประกอบด้านการศึกษาเชิงสำรวจ (Seek : S1) องค์ประกอบด้านการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อพัฒนา (Select : S2) องค์ประกอบด้านแนวทาง/ กิจกรรมการพัฒนา (Structure : S3) องค์ประกอบด้านการดำเนินการพัฒนา(Steam : S4) องค์ประกอบด้านการเผยแพร่และสร้างเครือข่าย (Share : S5) 4) ผลการศึกษาผลการใช้ รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ภาวะผู้นำ ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ด้านการพัฒนาตนเองก่อนการพัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง

บัณฑิต กิมศรี (2559, หน้า 62 – 63) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษา ภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนก ตามวุฒิการศึกษาของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้สติปัญญา และด้านการ คำนึ่งถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน การเป็นผู้มีปารมีและการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทาง สถิติ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี นัยสำคัญทาง สถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาระนอง จำนวน 4 ตำบล ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้าง แรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เก็บข้อมูลจาก

ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา จำนวน 478 คน โดยใช้แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการดำเนินถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ธนายุทธ ชอมะลี (2563, หน้า 159) ได้ศึกษาความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านโรงเรียนและด้านผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศิวพร ละหารเพชร (2562, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นเช่นนี้ อาจเนื่องมาจากการบริหารงานวิชาการเป็นกระบวนการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ ทิศทาง แนวปฏิบัติงานด้วยการส่งเสริม สนับสนุน การจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผลให้ดีขึ้น พร้อมกับก่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานโดยมุ่งเน้นผู้เรียน เป็นสำคัญ เพื่อก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีความรู้ ทักษะ สมรรถนะและคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ ตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและก่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน ให้เกิดผลสำเร็จที่ได้จากการดำเนินงาน ด้านวิชาการ จึงส่งผลให้ครูในสถานศึกษาขนาดเล็ก

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก

อริยะศิลป์ สุวรรณอำไพ (2561, หน้า 114) ได้ศึกษาเรื่องบริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวมและรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนมมีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ การดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียงเป็นการดำเนินงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงซึ่งพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหา ภูมิพลอดุลยเดช รัชกาลที่ 9 มีพระราชดำริให้ดำเนินการเพื่อปลูกฝังให้สถานศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษาตลอดจนผู้เรียนได้ดำเนินการตามวิถีทางเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ สามารถดำเนินงานในด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอนและการบริหารจัดการทางการศึกษา และโครงการดังกล่าวเป็นเหมือนเสาหลักในการดำเนินงาน ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแต่ละแห่งต้องให้ความสำคัญและดูแลอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้บุคลากรระดับต่าง ๆ ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการติดต่อสื่อสารแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาพอเพียง โดยเฉพาะกลุ่มบุคลากรที่ทำงานอยู่ในจังหวัดเดียวกัน ซึ่งสะดวกที่จะติดต่อสื่อสาร ทำให้การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้บุคลากรที่อยู่ในโรงเรียนในจังหวัดนครพนม ไม่ว่าจะอยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 หรือ เขต 2 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงาน สถานศึกษาพอเพียงไม่แตกต่างกัน ในการอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอ ผลการวิจัยที่ถึงแม้ไม่ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง แต่ก็เป็นการดำเนินงานวิจัยที่มีความพิเศษในลักษณะตัวแปรตามที่ได้ศึกษาและมีผลการวิจัยเดียวกัน กับผลการวิจัยของผู้วิจัย คือ ผลการวิจัยของ ทองเพชร การุญ (2552, บทคัดย่อ) ที่ได้ ศึกษา สภาพและปัญหาการดำเนินงานโครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า ผู้บริหาร ครูผู้สอน และครูวิชาการ ที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัญหา

การ ดำเนินงานโครงการหนึ่งโรงเรียนหนึ่งนวัตกรรมของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

หทัยชนก ปัญญา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิภาพ การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง 2) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอที่มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาที่ควรพัฒนา คือ มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ การพัฒนา หรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การพัฒนา หลักสูตรสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน การส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สุชาติ เอกปรัชชา (2557, หน้า 55) ผลการศึกษาประสิทธิผลของการ บริหารจัดการโรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย โดยรวม พบว่า องค์ประกอบ และปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหาร โรงเรียนดีประจำตำบลในประเทศไทย ส่วนใหญ่ทุก องค์ประกอบและปัจจัยอยู่ในระดับสูงเมื่อเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่ตั้งไว้ แต่เมื่อพิจารณา ในรายละเอียดในส่วนของประสิทธิผลการบริหารจัดการโรงเรียนดีประจำ ตำบลตาม แบบจำลอง พบว่า มีองค์ประกอบเชิงยืนยัน ของปัจจัยประสิทธิผลการบริหารจัดการ ที่สำคัญ 2 มิติ คือ มิติด้านโรงเรียนและมิติด้านการใช้ทรัพยากรการ บริหาร มีค่าน้ำหนัก องค์ประกอบแบบ Completely Standardized Solution เป็น 0.84 และ 0.79 ตามลำดับ

ในขณะที่ มิติด้านนักเรียน และ มิติด้านครูและ บุคลากร ยังไม่เป็นองค์ประกอบสำคัญเชิงยืนยันของ ปัจจัย เพราะมีค่าน้ำหนักองค์ประกอบต่ำกว่าเกณฑ์ที่ตั้งไว้

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

Ibekwe (2007, abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพองค์กรรวมในการบริหารโปรแกรมด้านการศึกษาให้มีประสิทธิผล ในการประเมินความเข้าใจของผู้บริหารและคณะอาจารย์ในโรงเรียนธุรกิจในเครือข่ายของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยแห่งประวัติศาสตร์แบล็คผลการศึกษาพบว่า มีองค์ประกอบสำคัญที่ชี้ให้เห็นถึงการใช้การจัดการคุณภาพองค์กรรวมในการบริหาร ได้แก่ การมีภาวะผู้นำที่เข้มแข็ง และการประสานงานที่ดี การมีวิสัยทัศน์ และเป้าหมายร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ การมีงบประมาณที่เพียงพอ และการมีทีมงานที่ดี นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า การบริหารจัดการโดยใช้หลักธรรมาภิบาล ยังส่งผลต่อความพึงพอใจของนักเรียนและทำให้การจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อความสำเร็จในการเรียนรู้ของนักเรียนด้วย

Loren's (2007, pp. 207-221) ได้ทำการวิจัยเรื่องการปฏิวัติในการบริหารงานบุคคลสาธารณะ: การเจริญเติบโตของการรับสมัคร Web-Based และกระบวนการคัดเลือกในการให้บริการของรัฐบาลกลาง เป็นขบวนการต่อการกระจายอำนาจมากขึ้นของการรับสมัครกลางและกระบวนการตรวจสอบที่ได้รับแรงผลักดันนวัตกรรมใหม่ไหลออกมาเกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตตามที่ถือสัญญาของความได้เปรียบของการรวมศูนย์และการประสานงานที่มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นและทันเวลาที่ได้รับการขอผ่าน การกระจายอำนาจ หนึ่งในความพยายามที่ใหญ่ที่สุดที่จะยกระดับความสามารถใหม่เหล่านี้คือการสรรหาของรัฐบาลโครงการ One Stop จัดโดยสำนักงานบริหารงานบุคคล (OPM) การรับสมัคร One Stop สามารถจะอธิบายสั้น ๆ ว่าเป็นความพยายามที่จะรวมศูนย์ทั้งหลายของรัฐบาลขั้นตอนการสรรหามากมายและยกระดับเทคโนโลยีปัจจุบันสามารถใช้ได้กับโฆษณารับสมัครและกรอกตำแหน่งตลอดรัฐบาลบทความนี้จะให้การวิเคราะห์ของความพยายามของรัฐบาลที่จะดำเนินการขั้นตอนการสรรหาอัตโนมัติและกล่าวถึงผลกระทบของการดำเนินการสรรหาโครงการ One Stop-ในสภาพแวดล้อมการกระจายอำนาจบุคลากร

Barnes (2011, p. 113) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับคะแนนสอบของนักเรียนในโรงเรียนขนาดกลางที่ประสบผลสำเร็จในรัฐเทนเนสซี พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารมีค่าสูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด ของ Kouzes and Posner และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคะแนนนักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์และคณิตศาสตร์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับคะแนนสอบของนักเรียนในรายวิชาวิทยาศาสตร์

Bozman (2011, p. 86) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของครูต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนโรงเรียนรัฐบาลขนาดกลางในรัฐเทนเนสซี พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองของครูเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ถึงอัตราความสำเร็จทางการเรียนของนักเรียนด้านการเขียนด้านภาษา ด้านการอ่าน และคณิตศาสตร์ และรูปแบบของภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับอัตราการสำเร็จทางการศึกษาของนักเรียนจากการประเมินผลการเรียนวิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งผลการศึกษานำไปสู่การกำหนดระบบของโรงเรียนและการผลิตครูที่สามารถสร้างโปรแกรมการสอนด้วยตนเองเพื่อเป็นพื้นฐานในการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้มีสื่ออาชีพชุมชน เพื่อส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โรงเรียนควรมีกำหนดระบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารและพัฒนาความน่าเชื่อถือของโรงเรียนกับผู้ปกครองนักเรียนและชุมชน

Benedicte (2014, p. 26) ได้ทำการวิจัยเรื่องบทบาทของผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการเรียนการสอนในการอำนวยความสะดวกด้านลักษณะชุมชนการเรียนรู้ระหว่างบุคคล (PLC) จากการศึกษาแสดงให้เห็นว่าการเป็นผู้นำในการเรียนการสอนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติและการมีส่วนร่วม การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญในการรับรู้และการมีส่วนร่วมสะท้อนผลความคิด รวมทั้งความรับผิดชอบต่อส่วนรวมด้วย ผลการวิจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความหมายในทางปฏิบัติโดยอาศัยลักษณะความเป็นผู้นำที่แตกต่างกันของลักษณะเฉพาะของบุคคลระหว่างบุคคล

Ebru (2014, p. 1191) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและพฤติกรรมความเป็นพลเมืองของครู แนวคิดเกี่ยวกับการเป็นพลเมืองขององค์กรไม่ได้เป็นเพียงคำจำกัดความของครู แต่เป็นสิ่ง ที่พวกเขากระทำด้วยความตั้งใจของพวกเขา นอกจากนี้การกระทำเหล่านี้ยังเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและประสิทธิภาพของครูในสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา

รูปแบบการเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีผลอย่างมากต่อกระบวนการดึงดูดความเป็นพลเมืองขององค์กรสำหรับครู จึงไม่สามารถปฏิเสธได้ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการทำให้ครูรู้สึกว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารโรงเรียนคือคนที่ควรมีวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน เปิดกว้างต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถตัดสินใจได้อย่างมีจริยธรรมและให้ความเคารพและประเมินความคิดเห็นของครู

Dincer & Osman (2015, p. 1936) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการตัดสินใจของผู้บริหารโรงเรียนกับระดับความพึงพอใจในงานของผู้สอน ครูผู้สอนทั้งหมด 483 คน และผู้บริหาร 167 คน จากโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด Sakarya ประเทศตุรกี ได้รับการสำรวจ แบบสอบถามความพึงพอใจของมินนิโซตาแบบสั้น และรูปแบบการตัดสินใจใช้แบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่าระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและผู้บริหารที่เข้าร่วมการสำรวจอยู่ในระดับมาก เราสรุปได้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่เป็นผู้ใช้ในการตัดสินใจและไม่ค่อยใช้วิธีการตัดสินใจ ผลการวิเคราะห์การถดถอยพบว่าระดับความพึงพอใจในงานของครูมีการคาดการณ์อย่างมีนัยสำคัญตามรูปแบบการตัดสินใจของผู้ดูแลระบบ

Anantha (2016, p. 151) ได้ทำการวิจัยเรื่องระดับความเป็นผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนในโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติในเขต Kinta Selatan ประเทศเปรูประเทศมาเลเซีย ความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงมี 4 ด้าน คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางสติปัญญา แรงบันดาลใจ และแรงบันดาลใจในอุดมคติ การศึกษานี้ยังมุ่งศึกษาถึงระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาแห่งชาติ ผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมความเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในเขต Kinta Selatan Perak อยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูระดับประถมศึกษาต่ำกว่าเกณฑ์ที่น่าพอใจ และมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญระหว่างระดับการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำกับความพึงพอใจในงาน นัยสำคัญของการศึกษาคั้งนี้คือผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหาร

โรงเรียน

Hoy & Miskel. (2005, p. 281 อ้างถึงใน ถาวร เสงี่ยมยศ, 2550, หน้า 88) ได้ศึกษางานวิจัยประสิทธิผลของโรงเรียน หลายชิ้น และได้นำเสนอองค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียนของนักวิจัยที่น่าสนใจและมีความเหมือนกันขององค์ประกอบจากแนวคิดของนักวิจัยประสิทธิผลสองทางดังนี้ (Hoy; & Miskel, 2005, p. 281; citing Purkey & Smith. 1983) องค์ประกอบของประสิทธิผลของโรงเรียน องค์ประกอบประสิทธิผลของ สมิธและเพอร์รี่ 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการ 2) การวางแผนและการกำหนดเป้าหมายในหลักสูตร 3) เป้าหมายโรงเรียนมีความชัดเจน 4) การใช้เวลาในการดำเนินการกิจของโรงเรียน 5) ผลสำเร็จทางวิชาการ 6) บรรยากาศที่เรียบง่าย 7) การคำนึงถึงชุมชน 8) การให้ผู้นักเรียนมีส่วนร่วม 9) การบริหารจัดการโรงเรียน 10) การพัฒนาครู 11) การมั่นคงใน งาน 12) การร่วมกันวางแผนในหมู่ 13) การได้รับการสนับสนุนจากหน่วยอื่น สอดคล้องกับDaft, R.L. (1999 อ้างถึงใน ถาวร เสงี่ยมยศ, 2550, หน้า 89); Gibson และคนอื่น ๆ (Gibson; et al. 1991, pp. 29–33) อธิบายตรงกันถึงโมเดลของประสิทธิผลที่จะยืนยันว่าโรงเรียนนั้น ๆ มีประสิทธิผลหรือไม่นั้นมี 3 โมเดลสำคัญ คือ 1. โมเดลวัตถุประสงค์ (Goal Model of Organization Effectiveness) ขององค์การที่มีประสิทธิผลแบ่งวัตถุประสงค์เป็น 2 อย่าง คือ 1) วัตถุประสงค์ที่เป็นทางการ (Official Goals) 2) วัตถุประสงค์ที่เป็นเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) โมเดลระบบทรัพยากร (System-Resource Model of Organization Effectiveness) คือ การมีประสิทธิผลขององค์การอยู่ที่ความสามารถ ที่จะเปรียบเทียบความสามารถในการต่อรอง เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ขาดแคลน หรือที่มีค่ามากกว่า โมเดลที่ อาศัยทฤษฎีระบบ เป็นการอธิบายพฤติกรรมบุคคลในองค์การที่ได้รับผลกระทบจากปัจจัยภายใน และภายนอกองค์การ พิจารณาในส่วนหนึ่งของพฤติกรรมการทำงานบุคคลและกลุ่มภายในองค์การนั้น เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลง การทำงานขององค์การไปสู่ผลผลิต ส่วนภายนอกองค์การก็ได้รับการกดดันในเรื่อง การแข่งขันกันให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่จำเป็น 3) โมเดลผสมผสานระหวางเป้าหมายและระบบทรัพยากร (An Integrated Goal and System-Resource Model of Organization Effectiveness) เป็นการมององค์การในระบบเปิด มีคุณลักษณะที่สำคัญ 3 ประการ คือ 1) มิติเวลา 2) มิติองค์ประกอบ พหุเป็นการคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) 3) มิติเกณฑ์ที่หลากหลาย โดยยึดหลักการ คือ ไม่มีเกณฑ์ใดดีที่สุด

จากผลการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยในประเทศ และต่างประเทศ สรุปได้ว่าบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิผล ผู้บริหารต้องมีภาวะความเป็นผู้นำในการบริหารโรงเรียน ปรับบทบาทของตนเองให้เหมาะสมบนพื้นฐานของความรู้ความเข้าใจ ประสพการณ์ ทักษะกระบวนการเพื่อความก้าวหน้าของผู้เรียนในทุก ๆ ด้าน อย่างมีคุณภาพ สามารถอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข โดยการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งความสำเร็จและประสิทธิผลของโรงเรียนเกิดจากความสามารถในการบริหารจัดการของผู้บริหาร และความร่วมมือของครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสพผลสำเร็จและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อผู้เรียนและสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วยงาน 4 ด้าน คือ งานด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีรายละเอียดในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

1. คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
ในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
ปีการศึกษา 2564 จำนวน 182 โรงเรียน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 199 คน
และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 2,006 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,205 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 การกำหนด
ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1973, อ้างถึงใน ชีรวิทย์ เอกะกุล, 2543,
หน้า 57) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน
จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารจำนวน 95 คน ครูผู้สอนจำนวน 251 คน ซึ่งวิธีการได้มาของกลุ่ม
ตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) มีวิธีการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรจากโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยกำหนดขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata)
ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 82 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 95 โรงเรียน
และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน

2.2 ผู้วิจัยสุ่มโรงเรียนเพื่อกำหนดเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้เกณฑ์
ร้อยละ 52 ของโรงเรียนแต่ละขนาด โดยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling)
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 95 โรงเรียน การสุ่มกลุ่ม
ตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ใช้การสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธี
จับสลากแบบใส่คืน ตามรายชื่อโรงเรียน แบ่งตามขนาดโรงเรียนได้ดังนี้

2.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 43 โรงเรียน

2.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 49 โรงเรียน

2.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

2.3 เจาะจงผู้บริหารที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.2 ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งจะเป็นผู้บริหารรวม 95 คน

2.4 กำหนดครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างตามข้อ 2.3 เป็นกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มอย่างง่าย โรงเรียนขนาดเล็กกำหนดครูผู้สอนโรงเรียนละ 2 คน ขนาดกลาง กำหนดสุ่มครูผู้สอนโรงเรียนละ 3 คน ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ กำหนดครูผู้สอนโรงเรียนละ 5 คน ได้กลุ่มตัวอย่างของครูผู้สอนจำนวน 248 คน ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 86 คน

2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 147 คน

2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 15 คน

ดังนั้น จะได้กลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 95 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 2-4

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 43 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก (1-120 คน)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านโคกถาวร	1	5	6	1	2	3
2. บ้านดอนศรีปะสะแบง	1	5	6	1	2	3
3. บ้านคำเจริญ	1	5	6	1	2	3
4. บ้านคูสะคาม	1	3	4	1	2	3
5. บ้านโคกแสง	1	10	11	1	2	3
6. บ้านโคกกลาง	1	5	6	1	2	3
7. บ้านกุดจิก	1	4	5	1	2	3
8. บ้านดอนมุยหนองแฝก	1	4	5	1	2	3
9. บ้านกุดเรือ	1	9	10	1	2	3
10. บ้านโพธิ์ชัยแหลมทอง	1	3	4	1	2	3
11. บ้านนางามเส้า	1	3	4	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก (1-120 คน)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
12. บ้านห้วยแสง	1	5	6	1	2	3
13. บ้านนาบัว	1	6	7	1	2	3
14. บ้านโคกกองหนองแวง	1	3	4	1	2	3
15. บ้านนายม	1	4	5	1	2	3
16. บ้านวังโพน	1	5	6	1	2	3
17. บ้านโคกกองคูสะคาม	1	5	6	1	2	3
18. บ้านนาถอน	1	3	4	1	2	3
19. บ้านคำยาง	1	4	5	1	2	3
20. บ้านปลาพานาทวี	1	5	6	1	2	3
21. บ้านดงเหนือ	1	3	4	1	2	3
22. บ้านน้ำจั้น	1	3	4	1	2	3
23. บ้านโนนไทย	1	5	6	1	2	3
24. บ้านสามแยกพิทักษ์	1	8	9	1	2	3
25. บ้านคำภูทอง	1	6	7	1	2	3
26. บ้านสร้างแก้วอ่างคำค้ออำนวย	1	7	8	1	2	3
27. บ้านลี้มบอง	1	4	5	1	2	3
28. บ้านสรศรี	1	4	5	1	2	3
29. บ้านจาร	1	4	5	1	2	3
40. ประชาณาตอกไม้	1	4	5	1	2	3
41. บ้านหนองบ่อ	1	8	9	1	2	3
42. บ้านบ่อแดง	1	4	5	1	2	3
43. บ้านนาคูนนาดี	1	9	10	1	2	3
44. บ้านโนนแสง	1	4	5	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก (1-120 คน)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
45. บ้านดอนแดง	1	3	4	1	2	3
46. บ้านวังม่วง	1	5	6	1	2	3
47. บ้านเม่นน้อย	1	2	3	1	2	3
48. บ้านกุดจอกน้อย	1	3	4	1	2	3
49. บ้านวาน้อย	1	4	5	1	2	3
50. บ้านดอนทอย	1	6	7	1	2	3
51. บ้านนายอ	1	4	5	1	2	3
52. บ้านหนองตาไก้	1	2	3	1	2	3
53. บ้านหนองผือ	1	4	5	1	2	3
รวม	43	201	244	43	86	129

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 49 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง (121-719 คน)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านท่ากอน	1	10	11	1	3	4
2. บ้านท่าควาย	1	8	9	1	3	4
3. บ้านโนนสวรรค์	1	16	17	1	3	4
4. บ้านสงเปือย	1	10	11	1	3	4
5. บ้านนากะทาด	1	15	16	1	3	4
6. บ้านนาฮี	1	6	7	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง (121-719 คน)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
7. บ้านปะหวา	1	15	16	1	3	4
8. บ้านดงสาร	1	16	17	1	3	4
9. บ้านเสาวัด	1	9	10	1	3	4
10. บ้านดงเสี้ยว	1	15	16	1	3	4
11. ชุมชนโพรงาม	1	17	18	1	3	4
12. ชุมชนบ้านกลางนาโน	1	20	21	1	3	4
13. บ้านคิม	1	9	10	1	3	4
14. บ้านเชื่อม	1	16	17	1	3	4
15. บ้านแพงใหญ่	1	11	12	1	3	4
16. บ้านขาวแปง	1	10	11	1	3	4
17. บ้านวาใหญ่	1	15	16	1	3	4
18. บ้านหนองบัวแดง	1	15	16	1	3	4
19. บ้านถ้ำเตา	1	12	13	1	3	4
20. บ้านดงห้วยเปลือย	1	16	17	1	3	4
21. บ้านหนองลาด	1	16	17	1	3	4
22. บ้านขี้เหล็กเหลาสุมบูรณ์	1	18	19	1	3	4
23. ชาวสง่าเจริญวิทย	1	19	20	1	3	4
24. บ้านหนองแอกดอนสวรรค์	1	14	15	1	3	4
25. บ้านโนนสะอาดนาเหมือด	1	16	17	1	3	4
26. บ้านพุทธรักษา	1	15	16	1	3	4
27. บ้านหวานสหวิทยา	1	17	18	1	3	4
28. ชุมชนบ้านมาย	1	16	17	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง (121-719 คน)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
29. บ้านโพธิ์ชัย	1	11	12	1	3	4
30. บ้านคำลอดพื่น	1	19	20	1	3	4
31. ชุมชนบ้านห้วยหลวง	1	16	17	1	3	4
32. บ้านห้วยทราย	1	15	16	1	3	4
33. บ้านหนองพอกน้อย	1	12	13	1	3	4
34. อนุบาลคำตากลา	1	12	13	1	3	4
35. บ้านหนองเหมือดเมียง	1	10	11	1	3	4
36. บ้านหนองแสงดงอีปาง	1	13	14	1	3	4
37. บ้านนาแต	1	11	12	1	3	4
38. แพดพิทยารัตน์	1	9	10	1	3	4
39. บ้านกุดจาน	1	17	18	1	3	4
40. บ้านดงบัง	1	9	10	1	3	4
41. บ้านดงอีดอย	1	9	11	1	3	4
42. เพ็ญพิทยาพัฒนา	1	22	23	1	3	4
43. บ้านทางาม	1	14	15	1	3	4
44. บ้านจำปาดง	1	5	6	1	3	4
45. บ้านห้วยน้ำเที่ยง	1	9	10	1	3	4
46. บ้านขาม	1	11	12	1	3	4
47. บ้านสงเปือย	1	15	16	1	3	4
48. บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม	1	16	17	1	3	4
49. บ้านเหล่าผักไล่	1	17	18	1	3	4
รวม	49	649	698	49	147	196

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 3 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ (720 คนขึ้นไป)	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารโรงเรียน	ครูผู้สอน	รวม
1. บานอากาศ	6	60	66	1	5	6
2. อนุบาลบ้านม่วง	5	36	41	1	5	6
3. อนุบาลวานรนิวาส	5	60	65	1	5	6
รวม	16	156	172	3	15	18

3. 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 ไม่เกิน 10 ปี
 - 3.2 10-20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่ได้จากการสังเคราะห์ แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่มีรูปแบบภาวะผู้นำ 5 แบบ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
5. ภาวะผู้นำแบบเป็นที่ม

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน 4 ด้าน ประกอบด้วย

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

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

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/การบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความ
คิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนน
เป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับ มากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.3 นางสาวจณิสตรา สมบูรณ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.5.4 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.5.5 นายสมอ นิมมา ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

4.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 51 ชุด

4.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออก

4.8 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

4.8.1 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.315 – 0.753 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.941

4.8.2 แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.380 – 0.679 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.931

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

4.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานโครงการจัดตั้งบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและครูผู้สอน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

6. การจัดทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบ

ความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายชื่อตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

4.51 – 5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1.0 – 1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

6.3 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือโครคอมพิวเตอรส์สำเร็จรูป SPSS ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1. สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ใช้การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

7.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใด
ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวม ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำของผู้บริหารด้าน
นั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะ
ผู้นำของผู้บริหารดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

- 1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 1.3 นางสาวจณิสตรา สมบูรณ์ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 1.4 ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก่ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 1.5 ดร.อนุสรรา พิพิทธภักดิ์ ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- 1.6 นายสมโพธิ สุวรรณคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปลาหมัด
บัวงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.7 นางบุปผาสวรรค์ วรรณทอง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจำปาตง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.8 นายพงศกร ตันภูบาล ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.9 นายบัญชา คิตโตเสดา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุขสระแก้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

1.10 นางสาวชนิษฐา อุณีเศษ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านน้ำเที่ยง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอ
ต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องและเหมาะสมนำไปใช้
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่าน ต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์
เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมาก
ไปหาน้อย

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
X_1	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
X_2	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน
X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
X_4	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_5	แทน	ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม
X_t	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
Y_1	แทน	ด้านการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	ด้านการบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	ด้านการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	ด้านการบริหารงานทั่วไป
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลของการบริหาร โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ในส่วนของการ เปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณี พบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ในส่วนของการ เปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบ โดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product–Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 95 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 95 คน และครูผู้สอน จำนวน 248 คน ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	95	27.70
2. ครูผู้สอน	248	72.30
รวม	343	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	129	37.60
2. โรงเรียนขนาดกลาง	196	51.10
3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	18	5.20
รวม	343	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	107	31.20
2. 10 – 20 ปี	156	45.50
3. มากกว่า 20 ปี	80	23.30
รวม	343	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 343 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 27.70 และครูผู้สอน จำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 72.30

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 57.10 รองลงมา อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 37.60 และน้อยที่สุด คือ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 – 20 ปี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 45.50 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี คือ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ

31.20 และน้อยที่สุดคือมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.36	0.36	มาก	5
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	4.44	0.44	มาก	4
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	4.58	0.40	มากที่สุด	1
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.52	0.41	มากที่สุด	2
5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	4.47	0.39	มาก	3
รวม	4.48	0.30	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.58$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.52$) ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 4.47$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 4.44$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.36$)

1.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 7 - 11

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในงานที่ชัดเจน	4.45	0.52	มาก
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ	4.46	0.55	มาก
3	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานโดยมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	4.36	0.58	มาก
4	ผู้บริหารมีการกระบวนกรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.41	0.56	มาก
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน	4.38	0.59	มาก
6	ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนและดำเนินงานโดยสามารถแนะนำหรือชี้แนะผู้อื่นได้	4.33	0.59	มาก
7	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน	4.28	0.64	มาก
8	ผู้บริหารมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.60	มาก
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	4.31	0.59	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยน กลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานให้ทัน การเปลี่ยนแปลง	4.26	0.62	มาก
	รวม	4.36	0.36	มาก

จากตาราง 7 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนที่ชัดเจนและง่ายต่อ
การนำไปปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในงานที่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$) และผู้บริหาร
มีการกระบวนกรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.41$)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.29	0.60	มาก
2	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ ให้เกิดประโยชน์	4.54	0.59	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรได้	4.47	0.60	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	4.43	0.71	มาก
5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.56	0.59	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
6	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ	4.43	0.63	มาก
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการ ทำงาน	4.41	0.66	มาก
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร และมีภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดได้	4.49	0.64	มาก
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนดได้	4.41	0.69	มาก
10	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนจัดหาสื่อ เทคโนโลยี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ในการปฏิบัติงาน	4.43	0.70	มาก
	รวม	4.44	0.44	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.56$) ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ($\bar{X} = 4.54$) และผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสารและมีภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่กำหนดได้ ($\bar{X} = 4.49$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.53	0.58	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายในการบริหารงาน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง	4.58	0.58	มากที่สุด
3	ผู้บริหารมีความสามารถ และมีศักยภาพทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุผลสำเร็จได้	4.57	0.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นและส่งเสริม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออกและแสดง ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4.59	0.56	มากที่สุด
5	ผู้บริหารมีเทคนิค กลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ	4.59	0.53	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นภาพ และเข้าใจใน สถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น	4.60	0.55	มากที่สุด
7	ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทুমเท ที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย	4.62	0.54	มากที่สุด
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.56	0.55	มากที่สุด
9	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ	4.61	0.54	มากที่สุด

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
10	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศ ที่ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.57	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.58	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารแสดงให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเห็นความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทুমเท ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.62$) ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ ($\bar{X} = 4.61$) และผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นภาพ และเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น ($\bar{X} = 4.60$)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แนวทางและนโยบายของโรงเรียน	4.52	0.56	มากที่สุด
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความ ร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างกัน	4.56	0.55	มากที่สุด
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามี ส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน	4.55	0.56	มากที่สุด

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
4	ผู้บริหารรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม	4.49	0.75	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.49	0.60	มาก
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.54	0.57	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม	4.53	0.57	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีเจตคติและแนวคิดที่ดี มีมุมมองเชิงบวก และมองเห็นแนวทางที่ดีกว่าเสมอ	4.54	0.57	มากที่สุด
9	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)	4.49	0.57	มาก
10	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม	4.59	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.52	0.41	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.59$) ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างกัน ($\bar{X} = 4.56$) และผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.55$)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบเป็นทีม

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีการกำหนด เป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน	4.50	0.56	มาก
2	ผู้บริหารตระหนักในบทบาทหน้าที่ และทำงาน อย่างมีระบบ	4.47	0.57	มาก
3	ผู้บริหารมีการประสานงานที่ดี ทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ	4.44	0.56	มาก
4	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของทีม	4.45	0.59	มาก
5	ผู้บริหารสร้างเป้าหมายที่ท้าทาย และสร้างความ มั่นคงในทีม	4.44	0.60	มาก
6	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในทีม มีการสร้าง ขวัญและกำลังใจในการทำงาน	4.48	0.56	มาก
7	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแก้ปัญหา ร่วมกัน	4.51	0.58	มากที่สุด
8	ผู้บริหารมีความสามารถกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดการ เรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา	4.48	0.55	มาก
9	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการภายใต้บริบท สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จได้	4.51	0.57	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ	4.49	0.58	มาก
	รวม	4.47	0.39	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียนและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.47$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีการแก้ปัญหาาร่วมกัน และผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จได้ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.51$) ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับ บัญชาธิการ กำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.50$) และผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.49$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาภาวะผู้นำของบริหารโรงเรียนจึงสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.55	0.33	มากที่สุด
2. ด้านการบริหารงบประมาณ	4.48	0.39	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.46	0.39	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.50	0.37	มาก
รวม	4.49	0.32	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.46$)

2.2 ระดับประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 13 - 16

ตาราง 13 ระดับประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น	4.62	0.48	มากที่สุด
2	โรงเรียนออกแบบและวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา	4.57	0.49	มากที่สุด
3	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.56	0.50	มากที่สุด
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	4.58	0.50	มากที่สุด
5	โรงเรียนจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือ เพื่อส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา	4.59	0.49	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์	4.54	0.51	มากที่สุด

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
7	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอนและมีการ ประเมินผลเพื่อการพัฒนาสื่ออย่างสม่ำเสมอ	4.51	0.55	มากที่สุด
8	โรงเรียนมีการสนับสนุนการนิเทศครูผู้สอน ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ	4.48	0.51	มาก
9	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.50	0.55	มากที่สุด
	รวม	4.55	0.33	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากและมากที่สุด เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดทำและพัฒนาหลักสูตร สถานศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.62$) โรงเรียนจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือเพื่อส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.59$) และโรงเรียนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.58$)

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน ด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบัน และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ	4.52	0.56	มากที่สุด
2	โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใ้ งบประมาณตามงบประมาณที่จัดสรรไว้	4.54	0.53	มากที่สุด
3	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดระบบ ตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำรายงาน อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.48	0.56	มาก
4	โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ	4.55	0.54	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี	4.51	0.54	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและ สารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ อย่างเป็นระบบ	4.51	0.56	มากที่สุด
7	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำ และจัดหาพัสดุอย่างเป็นระบบ	4.41	0.67	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
8	โรงเรียนมีการประสานงานกับกลุ่มงานต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ	4.48	0.66	มาก
9	โรงเรียนมีการสรุปประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงานงบประมาณที่เป็นระบบ	4.36	0.68	มาก
	รวม	4.48	0.39	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ ($\bar{X} = 4.55$) โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณตามงบประมาณที่จัดสรรไว้ ($\bar{X} = 4.54$) และโรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.52$)

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการ ความจำเป็น และภารกิจของโรงเรียน	4.35	0.72	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล
		\bar{X}	S.D.	ความหมาย
2	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	4.47	0.64	มาก
3	โรงเรียนดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด	4.49	0.57	มาก
4	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท	4.48	0.56	มาก
5	โรงเรียนดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการอย่างถูกต้องและยุติธรรม	4.48	0.54	มาก
6	โรงเรียนมีการรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการของบุคลากร	4.46	0.56	มาก
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.54	0.54	มากที่สุด
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร	4.45	0.71	มาก
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.44	0.62	มาก
	รวม	4.46	0.39	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.54$) โรงเรียนดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด ($\bar{X} = 4.49$) และโรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภทและโรงเรียนดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการอย่างถูกต้องและยุติธรรม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 4.48$)

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
1	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานทั่วไปที่เป็นมาตรฐานตามแผนปฏิบัติการโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์กรทุกฝ่าย	4.50	0.56	มาก
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการ ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้	4.49	0.54	มาก
3	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.55	มาก
4	โรงเรียนมีการดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด และเป็นระบบ	4.55	0.53	มากที่สุด
5	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.54	0.52	มากที่สุด
6	โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน	4.49	0.59	มาก
7	โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ	4.49	0.69	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
		\bar{X}	S.D.	
8	โรงเรียนดำเนินการดำเนินงานเทคโนโลยีและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	4.56	0.57	มากที่สุด
9	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.47	0.60	มาก
10	โรงเรียนมีการประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษา	4.47	0.60	มาก
	รวม	4.50	0.33	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.50$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดและมาก เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนดำเนินการดำเนินงานเทคโนโลยี และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.56$) โรงเรียนมีการดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด และเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.55$) และโรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.54$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ในส่วนของการ

เปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบ โดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe’s Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n=95)		ครูผู้สอน (n=248)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	4.79	0.20	4.19	0.25	19.950**	.000
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	4.54	0.43	4.40	0.44	2.565*	.011
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	4.68	0.28	4.54	0.43	2.880**	.004
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.65	0.31	4.48	0.43	3.660**	.000
5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	4.58	0.35	4.43	0.40	3.148**	.002
รวม	4.65	0.22	4.41	0.30	7.022**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 ผลเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหาร

สถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

3.2 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 18 – 19

ตาราง 18 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	.046	2	.023	.174	.841
	ภายในกลุ่ม	44.649	340	.131		
	รวม	44.694	342			
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	1.850	2	.925	4.791**	.009
	ภายในกลุ่ม	65.644	340	.193		
	รวม	67.494	342			
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	2.909	2	1.455	9.309**	.000
	ภายในกลุ่ม	53.126	340	.156		
	รวม	56.035	342			
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	4.555	2	2.278	14.479**	.000
	ภายในกลุ่ม	53.482	340	.157		
	รวม	58.037	342			

ตาราง 18 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	4.593	2	2.296	16.151**	.000
	ภายในกลุ่ม	48.344	340	.142		
	รวม	52.937	342			
ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.167	2	1.083	12.777**	.000
	ภายในกลุ่ม	28.828	340	.085		
	รวม	30.995	342			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ผู้วิจัยจึงนำด้านภาวะผู้นำที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก (n=129)	กลาง (n=196)	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ (n=18)
2. ภาวะผู้นำแบบ มุ่งคน		\bar{X}	4.54	4.39	4.37
	เล็ก	4.54	-	.14*	.16
	กลาง	4.39	-	-	.01
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.37	-	-	-
3. ภาวะผู้นำแบบ เปลี่ยนแปลง		\bar{X}	4.69	4.52	4.38
	เล็ก	4.69	-	.16*	.30*
	กลาง	4.52	-	-	.13
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.38	-	-	-
4. ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม		\bar{X}	4.67	4.43	4.55
	เล็ก	4.67	-	.24*	.12
	กลาง	4.43	-	-	.11
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.55	-	-	-
5. ภาวะผู้นำแบบเป็น ทีม		\bar{X}	4.62	4.39	4.30
	เล็ก	4.62	-	.22*	.32*
	กลาง	4.39	-	-	.09
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.30	-	-	-
ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโดยรวม		\bar{X}	4.58	4.42	4.39
	เล็ก	4.58	-	.16*	.18*
	กลาง	4.42	-	-	.02
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.39	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 19 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 20 – 21

ตาราง 20 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.145	2	.573	4.470*	.012
	ภายในกลุ่ม	43.549	340	.128		
	รวม	44.694	342			
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ระหว่างกลุ่ม	1.036	2	.518	2.651	.072
	ภายในกลุ่ม	66.457	340	.195		
	รวม	67.494	342			
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	.870	2	.435	2.682	.070
	ภายในกลุ่ม	55.165	340	.162		
	รวม	56.035	342			

ตาราง 20 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	.809	2	.405	2.404	.092
	ภายในกลุ่ม	57.227	340	.168		
	รวม	58.037	342			
5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	ระหว่างกลุ่ม	.374	2	.187	1.209	.300
	ภายในกลุ่ม	52.563	340	.155		
	รวม	52.937	342			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.803	2	.402	4.522*	.012
	ภายในกลุ่ม	30.192	340	.089		
	รวม	30.995	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 20 ผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า
โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน
ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย
เป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD. ดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD.

ปัจจัยการบริหารโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	LSD.		\bar{X}	4.53	4.47	4.40
		น้อยกว่า 10 ปี	4.53	-	.04	.15*
		10-20 ปี	4.47	-	-	.11*
		มากกว่า 20 ปี	4.40	-	-	-
ภาวะผู้นำผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม	LSD.		\bar{X}	4.42	4.37	4.26
		น้อยกว่า 10 ปี	4.42	-	.06	.13*
		10-20 ปี	4.37	-	-	.06
		มากกว่า 20 ปี	4.26	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน”

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ สถานภาพการดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบค่าที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่าง เป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n=95)		ครูผู้สอน (n=248)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านงานวิชาการ	4.66	.29	4.43	.38	6.019**	.000
2. ด้านงานงบประมาณ	4.69	.26	4.38	.42	6.629**	.000
3. ด้านบริหารงานบุคลากร	4.69	.27	4.37	.39	7.266**	.000
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	4.61	.26	4.46	.40	3.445**	.001

ตาราง 22 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา (n=95)		ครูผู้สอน (n=248)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ด้านบริหารงานทั่วไป	4.61	.26	4.46	.40	3.445**	.001
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม	4.66	.19	4.40	.33	7.129**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า
มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านโดยผู้บริหารสถานศึกษา
มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 23 – 24

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหาร วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.272	2	1.136	10.469**	.000
	ภายในกลุ่ม	36.891	340	0.109		
	รวม	39.162	342			
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.430	2	0.715	4.562*	.011
	ภายในกลุ่ม	53.279	340	0.157		
	รวม	54.709	342			

ตาราง 23 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านการบริหาร บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.477	2	0.238	1.539	.216
	ภายในกลุ่ม	52.692	340	0.155		
	รวม	53.169	342			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.297	2	0.149	1.040	.354
	ภายในกลุ่ม	48.604	340	0.143		
	รวม	48.902	342			
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.945	2	0.473	5.063**	.007
	ภายในกลุ่ม	31.742	340	0.093		
	รวม	32.687	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก (n=129)	กลาง (n=196)	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ (n=18)
1. ด้านการบริหารวิชาการ		\bar{X}	4.65	4.48	4.46
	เล็ก	4.65	-	.16*	.19
	กลาง	4.48	-	-	.02
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.46	-	-	-
2. ด้านการบริหารงบประมาณ		\bar{X}	4.56	4.42	4.50
	เล็ก	4.56	-	.13*	.05
	กลาง	4.42	-	-	.08
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.50	-	-	-
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม		\bar{X}	4.56	4.45	4.48
	เล็ก	4.56	-	.11*	.07
	กลาง	4.45	-	-	.03
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.48	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนใน

โรงเรียนกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารงบประมาณ ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหาร วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.997	2	.498	4.441*	.012
	ภายในกลุ่ม	38.166	340	.112		
	รวม	39.162	342			
2. ด้านการบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.801	2	.400	2.525	.082
	ภายในกลุ่ม	53.908	340	.159		
	รวม	54.709	342			
3. ด้านการบริหาร บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.360	2	.180	1.159	.315
	ภายในกลุ่ม	52.809	340	.155		
	รวม	53.169	342			
4. ด้านการบริหารทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.279	2	.139	0.975	.378
	ภายในกลุ่ม	48.623	340	.143		
	รวม	48.902	342			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.567	2	.283	3.000	.051
	ภายในกลุ่ม	32.120	340	.094		
	รวม	32.687	342			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารงานวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ประถมศึกษา ด้านบริหารงานวิชาการตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		\bar{X}	4.62	4.53	4.48
ด้านบริหารงานวิชาการ	น้อยกว่า 10 ปี	4.62	-	.08	.14*
	10-20 ปี	4.53	-	-	.05
	มากกว่า 20 ปี	4.48	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” สอดคล้องในส่วนของการจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน แต่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานในส่วน ของประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y _t
X ₁											
X ₂	.260**										
X ₃	.279**	.546**									
X ₄	.271**	.532**	.603**								
X ₅	.214**	.471**	.577**	.624**							
X _t	.522**	.773**	.813**	.821**	.777**						
Y ₁	.383**	.429**	.461**	.487**	.525**	.613**					
Y ₂	.377**	.467**	.487**	.487**	.583**	.645**	.511**				
Y ₃	.508**	.482**	.501**	.491**	.570**	.682**	.526**	.668**			
Y ₄	.319**	.740**	.540**	.610**	.564**	.754**	.475**	.541**	.643**		
Y _t	.487**	.648**	.608**	.634**	.686**	.825**	.740**	.842**	.865**	.816**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y_1) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R_{X_1Y_1} = 0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5)	0.686	0.471	0.470	0.284	0.032	0.361	8.959**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)	0.779	0.607	0.605	0.203	0.026	0.291	7.759**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.829	0.688	0.685	0.235	0.027	0.275	8.781**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4)	0.837	0.700	0.697	0.095	0.032	0.126	2.981**	.003
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3)	0.839	0.704	0.700	0.067	0.031	0.088	2.137**	.033

$R = 0.839$ $R^2 = 0.704$ $\text{Adjusted } R^2 = 0.700$ $\alpha = 0.564$ $S.E._{est} = \pm 0.145$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.291 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.275 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.126 และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.088 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 70.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.145

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.564 + 0.284X_5 + 0.203X_2 + 0.235X_1 + 0.095X_4 + 0.067X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t}' = 0.361Z_5 + 0.291Z_2 + 0.275Z_1 + 0.126Z_4 + 0.088Z_3$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5)	0.525	0.276	0.274	0.270	0.048	0.314	5.649**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.594	0.353	0.349	0.224	0.042	0.239	5.361**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)	0.615	0.378	0.372	0.105	0.039	0.137	2.650**	.008
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4)	0.625	0.390	0.383	0.126	0.048	0.153	2.630**	.009

$R = 0.625$ $R^2 = 0.390$ Adjusted $R^2 = 0.383$ $a = 1.328$ $S.E._{est} = \pm 0.225$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.314 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.239 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.137 และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.153 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงานวิชาการได้ ได้ร้อยละ 38.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.225

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Yt' = 1.328 + 0.270X_5 + 0.224X_1 + 0.105X_2 + 0.126X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.314Z_5 + 0.239Z_1 + 0.137Z_2 + 0.153Z_4$$

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ (Y_2) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5)	0.583	0.340	0.338	0.447	0.047	0.440	9.464**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.638	0.407	0.403	0.256	0.047	0.231	5.442**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)	0.661	0.437	0.432	0.180	0.042	0.200	4.244**	.000

$$R = 0.661 \quad R^2 = 0.407 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.437 \quad \alpha = 0.564 \quad S.E._{est} = \pm 0.253$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน
5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
การบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำ
แบบเป็นทีม (X_5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.440 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
(X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.231 และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน
(X_2) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.200 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้
สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ ได้ร้อยละ 43.70 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ
 ± 0.253

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.564 + 0.447X_5 + 0.256X_1 + 0.180X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = 0.440Z_5 + 0.231Z_1 + 0.200Z_2$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงาน
บุคคล (Y_3) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5)	0.570	0.325	0.323	0.355	0.048	0.354	7.455**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.694	0.481	0.478	0.393	0.043	0.360	9.068**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)	0.715	0.511	0.506	0.145	0.410	0.163	3.491**	.001
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3)	0.719	0.517	0.511	0.104	0.049	0.107	2.110*	.036

$$R = 0.719 \quad R^2 = 0.517 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.511 \quad \alpha = 0.035 \quad S.E._{est} = \pm 0.235$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน
5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการ
บริหารงานบุคคล (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเป็น
ทีม (X_5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) และภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.354 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน
(X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.360 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)
มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.163 และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง
(X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.107 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้
สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงานบุคคลได้ ร้อยละ 51.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.235

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.035 + 0.355X_5 + 0.393X_1 + 0.145X_2 + 0.104X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t}' = 0.354Z_5 + 0.360Z_1 + 0.163Z_2 + 0.107Z_3$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงาน ทั่วไป (Y_4) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)	0.740	0.547	0.546	0.452	0.034	0.531	13.314**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4)	0.783	0.612	0.610	0.179	0.041	0.195	4.328**	.000
ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5)	0.794	0.631	0.627	0.167	0.041	0.173	4.046**	.000
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	0.799	0.638	0.634	0.095	0.036	0.091	2.656**	.008

$$R = 0.799 \quad R^2 = 0.638 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.634 \quad \alpha = 0.524 \quad S.E._{est} = \pm 0.194$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการ บริหารงานทั่วไป (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.531 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.195 ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.173 และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.091 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถ ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านการบริหารงานทั่วไปได้ร้อยละ 52.40 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.194

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.524 + 0.452X_2 + 0.179X_4 + 0.167X_5 + 0.095X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t}' = 0.531Z_2 + 0.195Z_4 + 0.173Z_5 + 0.091Z_1$$

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผลการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้ง 5 ด้าน พบว่าทั้ง 5 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนประถมศึกษาได้ คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังตาราง 33

ตาราง 33 ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5)	✓
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2)	✓
ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1)	✓
ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_4)	✓
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	✓

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ทั้ง 5 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาได้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการภาวะผู้นำของผู้บริหาร ซึ่งผู้วิจัยนำพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องมีความสามารถในการบริหารทั้งคนและงาน คือ เก่งเรื่องงานและเก่งเรื่องการควบคุมดูแลบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขและงานก็ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารลักษณะนี้จะต้องสามารถสร้างทีมงานที่เข้มแข็ง เช่นสามารถหาคนที่เหมาะสมมาทำงานร่วมกันซึ่งแต่ละคนอาจจะมีความแตกต่าง แต่จะช่วยเสริมประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งกันและกัน ทำให้งานขับเคลื่อนไปสู่จุดหมายที่วางไว้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องสร้างความตระหนักของแต่ละบุคคลให้เห็นถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม เปิดใจกว้างพร้อมรับฟังความคิดเห็นที่หลากหลายทำให้บุคลากรในทีมงานรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองสำคัญต่อทีมงาน และผู้บริหารต้องให้ความสำคัญต่อทุกคนในทีม จะต้องไว้วางใจบุคลากรในทีมงาน ถึงแม้ว่าสมาชิกแต่ละคนจะมีหน้าที่ที่แตกต่างกันก็ตามทีมงานจะทำงานให้สอดคล้องกัน เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องมีทักษะในการกระตุ้นการทำงานของคนที่ทีมช่วยให้ทีมยกระดับมาตรฐานการทำงานให้สูงขึ้น สร้างความไว้วางใจระหว่างกันและกันของสมาชิกภายในทีมเพื่อลดความตึงเครียดในทีม โดยให้ทีมงานมุ่งเน้นไปที่เป้าหมายกลยุทธ์และวิธีการในการทำงาน...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องมีกระบวนการ แผนงาน วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ในการนำพาทีมงานหรือองค์กรไปสู่เป้าหมายให้ได้เพื่อสร้างความศรัทธาและกำลังใจให้กับทีมงาน ผู้นำจะต้องสร้างบรรยากาศที่ดีในการร่วมมือกันทำงาน สร้างความมั่นใจของคนในทีมงาน แล้วการทำงานก็จะราบรื่นถึงแม้จะมีอุปสรรคในการทำงาน ทุกคนในทีมก็จะต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาได้...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีภาวะผู้นำอย่างชัดเจนเพื่อให้สมาชิกในหน่วยงานหรือองค์กรยอมรับและร่วมทำงานอย่างเต็มใจ สามารถที่จะชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานได้แต่จะไม่ตัดสินใจคนเดียว ควรตัดสินใจร่วมกันและหาวิธีการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารจะต้องสามารถจัดคนให้เหมาะสมกับหน้าที่ถึงแม้แต่ละคนจะมีหน้าที่ไม่เหมือนกันแต่การทำงานจะต้องมุ่งเป้าไปในแนวทางเดียวกัน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามความมุ่งหวังของทีมงานหรือหน่วยงาน...”

(อนุสรุ พิพิพิธภักดิ์, 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะมีการบริหารคล้ายกับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมคือต้องอาศัยความร่วมมือกันทำงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย แตกต่างกันตรงที่ภาวะผู้นำแบบทีมจะให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม ทุกคนมีความสำคัญ หากขาดคนใดคนหนึ่งไปอาจทำให้งานล้มเหลวหรือล่าช้าได้ ผู้นำแบบทีมจึงจำเป็นต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการนำสมาชิกของทีมงานทำงานอย่างกลมเกลียว สามัคคีและให้สอดคล้องกัน อันจะนำพาทีมงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งเอาไว้...”

(สมโพธิ สุวรรณคำ, 10 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องรู้จักจุดด้อยจุดเด่นของบุคคลในทีมงานเพราะต้องสามารถควบคุมดูแล แบ่งหน้าที่การทำงานของบุคคลในทีม การที่ทีมงานจะประสบผลสำเร็จได้ ทุกคนต้องมีความรู้ ความสามารถและตระหนักในหน้าที่ที่ผู้นำได้มอบหมายให้ทำ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงานทั้งทีม...”

(บุปผาสวรรค์ วรรณทอง, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีอุดมการณ์ที่แน่นอน มีการจัดการระบบการทำงานของสมาชิกในหน่วยงานที่ส่งผลที่ดีต่อกันภายในหน่วยงาน ทำให้

ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานรู้จุดยืนที่แน่ชัด และผลที่ได้รับจากการทำงานเมื่องานสำเร็จโดยทุกคนจะได้รับผลตอบแทนทุกคน ดังนั้นผู้นำจะต้องแสดงให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนมีความสำคัญเท่าเทียมกัน องค์กรจะขาดบุคคลใดไปไม่ได้ หากทุกคนร่วมแรงร่วมใจกันแล้วงานจะสำเร็จอย่างแน่นอนหรืออาจจะสำเร็จเกินความคาดหมายก็ได้...”

(พงศกร ต้นภูบาล, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องสามารถบริหารการทำงานในรูปแบบที่ทีมงานได้ตีนั้นผู้นำจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพของทีมงานอย่างต่อเนื่อง มีการฝึกการทำงานเป็นทีมในบางสถานการณ์ หรือหากพบปัญหาที่จะสามารถนำมาเป็นแนวทางในการแก้ปัญหา อีกทั้งหากสมาชิกในทีมงานประสบกับปัญหาในการทำงานผู้นำจะต้องมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานกับบุคลากรภายในทีมพอสมควร สามารถชี้แนะแนวทางกับบุคลากรในทีมได้ ซึ่งจะทำงานผ่านพ้นอุปสรรค และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(บัญชา คิตโสตา, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องมีการวางแผนงานในการปฏิบัติงานของหน่วยงานหรือของทีมงาน มีกลยุทธ์ที่จะพาทีมไปสู่เป้าหมาย และมีการลงมือปฏิบัติงานเป็นทีม มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้ชัดเจนและต้องมีแผนสำรองในการทำงานให้กับทีมงานเสมอ ผู้นำแบบทีมจะเป็นผู้ประสานงานของคนภายในองค์กร เพื่อให้การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานโดยไม่ติดขัด หรือสามารถแก้ปัญหาภายในทีมหรือหน่วยงานได้เมื่อเกิดปัญหา...”

(ชนิษฐา อุนวิเศษ, 9 มีนาคม 2565)

สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำทีมได้ตั้งตาราง 34

ตาราง 34 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเป็นทีมจากผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางในการพัฒนา	ระดับระบบ องค์กร	ปฏิบัติ ตัวบุคคล	พัฒนาระบบ องค์กร	พัฒนาระบบ ตัวบุคคล	พัฒนาระบบ ตัวบุคคล	พัฒนาระบบ ตัวบุคคล	พัฒนาระบบ ตัวบุคคล	พัฒนาระบบ ตัวบุคคล	พัฒนาระบบ ตัวบุคคล	พัฒนาระบบ ตัวบุคคล	คะแนน	รวม
1. ผู้บริหารต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงาน และในการบริหารบุคลากรในหน่วยงาน รู้จุดด้อยจุดเด่นของ บุคคลากรในทีมงานแล้วมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓		7	70
2. ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการทำงาน มีกลยุทธ์ มีเป้าหมายให้กับทีมงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน คอยดูแลการทำงานเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ แบบแผนที่ สอดคล้องกันในทีมและครอบคลุมการทำงานทุกด้าน	✓	✓	✓	✓	✓		✓				6	60
3. ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงการ ทำงานเป็นทีม ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ช่วยแก้ไขปัญหา ลดความตึงเครียด เพิ่มความสุขในการทำงาน เป็นทีมของบุคลากร	✓	✓	✓	✓			✓	✓		✓	7	70

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเป็นทีม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานและในการบริหารบุคลากรในหน่วยงาน รู้จุดด้อยจุดเด่นของบุคลากรในทีมงานแล้วมอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน

2. ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการทำงาน มีกลยุทธ์ มีเป้าหมายให้กับทีมงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน คอยดูแลการทำงานเป็นกระบวนการอย่างมีระบบ แบบแผนที่สอดคล้องกันในทีมและครอบคลุมการทำงานทุกด้าน

3. ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงการทำงานเป็นทีมให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ช่วยแก้ไขปัญหา ลดความตึงเครียด เพิ่มความสุขในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ที่ส่งประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรจะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเขาทำงานสำเร็จควรยกย่องเชิดชูเกียรติ หากเขาทำผิดพลาดควรชี้แนะแนวทางและให้โอกาส...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ใต้บังคับบัญชา เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลงจะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา ยกย่องผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างแรงบันดาลใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(สาธิต บัญใบ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องมีความจริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา การที่คนจะรวมหัวจมท้ายไปกับผู้นำได้นั้น สิ่งสำคัญอันดับแรกก็คือ เขาจะต้องไว้วางใจในตัวผู้นำของเขา ความไว้วางใจที่ว่าจะเกิดขึ้นจากสิ่งที่ผู้นำพูดและปฏิบัติให้เขาได้เห็นหรือสัมผัสได้ด้วยตัว

เขาเอง เมื่อเขาไว้ใจ ครัทธาในตัวผู้นำแล้วเขาจะทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็ม
ความสามารถ ซึ่งจะทำงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย ...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจ
ของผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงาน ส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของ
ครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงาน
โดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่าบุคลากรมีความสุข
ในการทำงาน ควรมีการนิเทศในการทำงานบ้างเพื่อให้เกิดการกระตือรือร้นและได้งาน
ตามเป้าหมายไม่จำเป็นต้องมีการควบคุมในการทำงานอย่างเคร่งครัดจนเกินไป ลักษณะ
คล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจ ความสนุกสนานในการทำงาน
เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้หวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของ
ผู้ปฏิบัติงานดังนั้นต้องใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบแบบแผน ผลงานได้จากการปฏิบัติ
ตามระเบียบโดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ มีการจัดตั้ง
คณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประเมินประเมินในการ
จัดการกับความขัดแย้ง มีลักษณะคือคนสำราญงานสำเร็จ...”

(อนุสรฯ พิพิฑธภัณฑ์, 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้เพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็ก ๆ น้อย ๆ
ผู้ที่ได้รับมอบหมายงานคิดและตัดสินใจเองบนพื้นฐานความถูกต้องและการช่วยเหลือจาก
ผู้บริหารบ้าง ควรคิดว่าผู้ที่เรามอบหมายงานนั้นเหมาะสมแล้วและมีความพร้อมในการ
ทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เชื้อมั่นในการรับผิดชอบในการ
ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(สมโพธิ สุวรรณคำ, 10 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจ สร้างความน่าเชื่อถือ
จากผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความเป็นกันเอง จริงใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา นำมาซึ่งความพึง
พอใจต่อการปฏิบัติงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถ

และควรมีการบริหารจัดการที่เป็นระบบ ระเบียบแบบแผนในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์...”

(บุปผาสวรรค์ วรรณทอง, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรจะมีความสัมพันธ์กับผู้ตามในด้านความต้องการ (Needs) ความปรารถนา (Aspirations) ค่านิยม (Values) และควรรี้อย่างจริงจังสูงสุด ให้ความไว้วางใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการดูแลบ้างเพื่อให้งานเป็นไปในทิศทางที่ต้องการ ไม่กดดันผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เขาทำงานด้วยความคิดความสามารถอย่างเต็มที่ คอยแนะนำเมื่อเวลาเขาติดขัดในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน...”

(พงศกร ต้นภูบาล, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรสร้างสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรที่ดี ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และวัฒนธรรมองค์กร เน้นการทำงานอย่างมีความสุข ให้ความสำคัญกับทุกคนในองค์กร ผู้นำควรสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงคล้อยใจในการทำงาน และพยายามที่จะทำงานให้ได้มากกว่าที่คาดหวังไว้...”

(บัญชา คิตโตดา, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องรู้จักใช้คนให้ถูกกับงาน เมื่องานเหมาะสมกับความสามารถและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างเต็มความสามารถจนงานสำเร็จตามเป้าหมาย โดยผู้บริหารเพียงคอยดูแล เป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำชม ให้การเชิดชูเกียรติ ให้รางวัลเมื่อเขาทำงานสำเร็จ ให้การยอมรับในผลงาน...”

(ชนิษฐา อุนวิเศษ, 9 มีนาคม 2565)

สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำมุงคน ได้ตั้งตาราง 35

ตาราง 35 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งคนจากผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางในการพัฒนา	ใช่/ไม่ใช่	ปฏิบัติเสมอ	จัดสรรงบประมาณ	วัตถุประสงค์	อุปสรรค	สมมติฐาน	อุปสรรค	ผลกระทบ	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ	รวม	ร้อยละ
1. ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในขอบข่ายการทำงาน มีความจริงใจ ใส่ใจ เป็นมิตร เข้าใจความแตกต่างและเข้าใจความต้องการผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน	✓	✓	✓	✓			✓	✓	✓		7	70
2. ผู้บริหารต้องมีกฎระเบียบ แบบแผนในการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน สามารถชี้แนะแนวทาง เทคนิค วิธีการทำงาน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓	✓	✓	✓					✓	6	60
3. ผู้บริหารต้องมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเมื่องานสำเร็จหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำดีต้องให้กำลังใจ ให้คำชื่นชม ให้ความสำคัญต่อผลงาน ให้การเชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัล	✓	✓		✓	✓		✓		✓	✓	7	70

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุงคน เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในขอบข่ายการทำงาน มีความจริงใจ ใส่ใจ เป็นมิตร เข้าใจความแตกต่างและเข้าใจความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน

2. ผู้บริหารต้องมีภาวะเยียบ แบบแผนในการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน สามารถชี้แนะแนวทาง เทคนิค วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ผู้บริหารต้องมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธา ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเมื่องานสำเร็จหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำดีต้องให้กำลังใจ ให้คำชื่นชม ให้ความสำคัญต่อผลงาน ให้การเชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัล

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมุงงานที่ส่งประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดเป้าหมายและบทบาทหน้าที่ของผู้นำและผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และทำงานเป็นไปตามขั้นตอน มีการกำหนดมาตรฐานงาน มีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและมอบหมายงานให้เหมาะสมกับผู้ปฏิบัติ ซึ่งจะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรจะมีการวางแผน การจัดตารางการทำงานช่วยประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาจัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ รวมทั้งเทคนิควิธีการทำงาน ยิ่งกว่านั้น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพ จะแนะนำให้ผู้ร่วมงานตั้งเป้าหมายของงานที่ทำหาย และเป็นไปได้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะมุ่งการกำกับติดตาม เพื่อให้ผู้รับผิดชอบทำงานได้สำเร็จตามที่ผู้นำต้องการ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการวางแผน กำหนดการทำงาน วางมาตรฐานการปฏิบัติงาน กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานทำตามระเบียบแบบแผน ให้ผู้รับผิดชอบงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระบ้าง แต่ต้องกำหนดบทบาทในการทำงานให้ชัดเจน

ผู้นำไม่ควรจะคำนึงถึงตนเองเป็นหลักหรือให้ความสำคัญกับบทบาทของตนเองมากกว่า บทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารลักษณะนี้ควรมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความเคร่งครัดในการทำงาน ควรจะมองความสัมพันธ์ของตัวเองกับผู้ร่วมงานเฉพาะตามบทบาท และหน้าที่เป็นไปตามโครงการสร้างขององค์กร มีการแนะนำผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามขั้นตอน และเป็นไปตามช่องทางของการติดต่อสื่อสารเท่านั้น ดังนั้นหากผู้บริหารมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงานก็จะทำให้งานราบรื่นมีประสิทธิภาพมากขึ้น...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องมีนโยบาย พันธกิจ วัตถุประสงค์ขององค์กรที่ชัดเจน และมีเป้าหมายที่เป็นรูปธรรม โดยเน้นที่ผลผลิตและผลลัพธ์ ไม่เน้นกิจกรรมหรือการทำงานตามระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการบรรลุเป้าหมาย โดยมีตัวชี้วัดที่สามารถวัดได้ เพื่อให้สามารถติดตามผลการปฏิบัติงานได้ มีระบบสนับสนุนการทำงาน ในเรื่องระเบียบการทำงาน สถานที่ อุปกรณ์ในการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์...”

(อนุสรฯ พิพิทภักดิ์, 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารลักษณะนี้ควรมีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้น และการมองโลกในแง่ดี ผู้บริหารจะต้องสร้างสิ่งที่จะสื่อความต้องการที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถนำพาองค์กรหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายได้ ผู้บริหารควรทำให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นถึงผลประโยชน์ของงานที่ทำ เพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กรได้บรรลุตามเป้าหมาย...”

(สมโพธิ สุวรรณคำ, 10 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะมุ่งเน้นผลงาน ดังนั้นควรมีการวางโครงสร้างการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ง่ายต่อการที่จะปฏิบัติและบุคคลในองค์กรควรมีความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ มีภาวะผู้นำที่สามารถชี้แนะแนวทางการปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามที่หน่วยงานได้ตั้งไว้...”

(บุปผาสวรรค์ วรรณทอง, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีการจัดระเบียบโครงสร้างขององค์กร หรือโรงเรียน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน คอยตรวจตราควบคุมดูแล ผู้รับผิดชอบงานให้มีการปฏิบัติงานตามที่ได้มอบหมายไว้อย่างเคร่งครัด ทั้งนี้มีการกำหนด กฎเกณฑ์ ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานต่างๆไว้และรู้จักใช้สิ่งจูงใจเพื่อเป็นเครื่องกระตุ้นใจให้ การทำงานของผู้รับผิดชอบได้มีกำลังใจในการทำงาน...”

(พงศกร ต้นภูบาล, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมาย ในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นเข้าใจประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพอย่างชัดเจน ควรมีการนิเทศงานเป็นครั้งคราวและผู้บริหารควรให้ ผู้ปฏิบัติงานนั้นมีอิสระในการจะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จตามเป้าหมาย ที่ได้กำหนดไว้...”

(ปัญญา คิตติไสดา, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ไม่เพียงแต่จะสั่งการเพียงอย่างเดียว แต่ควรชี้แนะ และนิเทศงานอย่างใกล้ชิด โดยมุ่งเน้นความสำเร็จของงานให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมาย โดยต้องมีการกำหนดเป้าหมายของงานอย่างชัดเจน มีการวางแผนงาน ให้ผู้รับผิดชอบได้มีแนวทางในการทำงาน เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ได้ง่ายขึ้น...”

(ชนิษฐา อุนวิเศษ, 9 มีนาคม 2565)

สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำมุงงาน ได้ดังตาราง 36

ตาราง 36 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งงานจากผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางในการพัฒนา	ยึดระบบ โดยทั่วไป	เปรียบเทียบ กับผู้อื่น	ประเมินผล ของตนเอง	ยอมรับ ไปข้างหน้า	พัฒนา กับผู้อื่น	ปรับตัว สู่ความ เปลี่ยนแปลง	ปรับตัว ตาม สถานการณ์	ปรับตัว ตาม ความต้องการ	ปรับตัว ตาม สถานการณ์	ปรับตัว ตาม สถานการณ์	รวม	คะแนน
1. ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ มาตรฐานงาน วางแผนการทำงานและทำงานไปตามขั้นตอน	√	√	√		√	√	√	√	√	√	9	90
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสามารถแนะนำเทคนิควิธีการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา		√		√	√		√			√	5	50
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญอิสระในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจน มีการนิเทศติดตาม ประเมินผล	√		√	√	√			√	√		6	60

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุงงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ มาตรฐานงาน วางแผนการทำงานและทำงานไปตามขั้นตอน
2. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสามารถแนะนำเทคนิควิธีการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารให้ความสำคัญอิสระในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนมีการนิเทศติดตาม ประเมินผล
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงที่ส่งประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน ไม่ยึดติดกับเรื่องเดิม ๆ ที่จะส่งผลเสียต่อการทำงานในองค์กร มีการบูรณาการการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีวิสัยทัศน์เพื่อนำพาคณะให้เกิดการพัฒนา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงตนเอง เปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมงาน เปลี่ยนแปลงองค์กรให้มีการพัฒนาอยู่เสมอ มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้นำต้องตั้งใจทำงานเพื่อที่จะเปลี่ยนแปลงหรือเปลี่ยนรูปแบบการทำงานที่ขาดประสิทธิภาพ และปรับปรุงข้อผิดพลาดเหล่านั้นเสียใหม่เพื่อนำพาคณะสู่ความก้าวหน้า...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องรู้จักการจัดการหรือการทำงานอย่างเป็นระบบ เพื่อความก้าวหน้าขององค์กรหรือหน่วยงาน ซึ่งต้องมีกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้นกว่าเดิม พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบหรือในภารกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม

จงใจให้ผู้ร่วมงานมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือองค์กร...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อค่านิยม และความมั่นใจของผู้ใต้บังคับบัญชา และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเป็นพวกเดียวกันกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน เพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีความมั่นใจในตัวของผู้นำว่าจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายหรือนำพาองค์กรสู่การพัฒนาได้อย่างแน่นอน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กรให้สำเร็จ...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงต่าง ๆ ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาดังนั้นหน่วยงานหรือองค์กรจะต้องมีการหาแนวทางใหม่ๆมาเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาหน่วยงานให้ก้าวหน้ามากขึ้น และเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะต้องมีการคิดและการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมุติฐาน การเปลี่ยนกรอบ การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิธีการแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ มีการให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้พยายามพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากกว่าเดิม...”

(อนุสรุา พิพิฑธภักดิ์, 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องสร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวเองและองค์กรสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะหากไม่มีการเปลี่ยนแปลงหรือพัฒนาตนเอง แต่สภาวะแวดล้อมรอบตัวเรามีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา คิดว่าตัวเองหรือองค์กรหรือมีความรู้มีความสามารถ มีความมั่นคงไม่จำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงย่อมนำมาซึ่งความล้มเหลวได้ในอนาคต ...”

(สมโพธิ สุวรรณคำ, 10 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรสร้างเจตคติ ความเชื่อ พฤติกรรมของคนใน
หน่วยงานด้านการเปลี่ยนแปลงว่าสามารถสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับบุคคล
และหน่วยงานได้ก็ต่อเมื่อเรามีการพัฒนาให้ทันหรือก้าวหน้ามากกว่าการเปลี่ยนแปลงของ
สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน โดยผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์มองการไกล คาดคะเนสิ่งที่จะเกิดขึ้นได้
ในอนาคต หรือเตรียมพร้อมสู่การเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา...”

(บุปผาสวรรค์ วรรณทอง, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีอุดมการณ์ มีการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ
ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความศรัทธาและไว้วางใจ และความเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะนำพา
พวกเขาหรือหน่วยงานมุ่งไปสู่ความก้าวหน้าหรือเป้าหมายได้ มีการกระตุ้นเพื่อนร่วมงาน
ให้แสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อมีการพัฒนา
ให้มากขึ้น...”

(พงศกร ต้นภูบาล, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิด
ทัศนคติและเหตุผล โดยไม่วิจารณ์ความคิดของเขาแม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของ
ตนก็ตาม ผู้บริหารที่ดีควรทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงหรือการพัฒนา
องค์กรเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะได้แสดงความสามารถให้ผู้นำหรือเพื่อน
ร่วมงานได้เห็นถึงความสามารถของเขา ผู้นำจะต้องพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะ
อุปสรรคทุกอย่างได้ และสามารถนำพาองค์กรสู่ความสำเร็จได้...”

(ปัญญา คิตโสภา, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ คิดนอกกรอบกล้าคิด
กล้าทำ กล้าตัดสินใจ สามารถเป็นตัวอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้สำเร็จได้เกิน
เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เป้าหมายและผลงานนั้นจำเป็นต้องมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง
ตลอดเวลา จึงจะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าประสบความสำเร็จได้ ...”

(ชนิษฐา อุณวิเศษ, 9 มีนาคม 2565)

สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ได้ดังตาราง 37

ตาราง 37 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงจากผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางในการพัฒนา	ระดับระบบ กลยุทธ์	ปฏิบัตินโยบาย	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น	ประเด็น ประเด็น
1. ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมงานเพื่อก้าวให้ทันหรือล้ำหน้ากว่าสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการบูรณาการการปรับกลยุทธ์การทำงานให้เกิดการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา	✓	✓	✓		✓	✓	✓			✓	7	70
2. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ คิดนอกกรอบ มีแผนการทำงาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความตระหนักในหน้าที่การปฏิบัติงาน	✓	✓	✓				✓	✓	✓		6	60

ตาราง 37 (ต่อ)

แนวทางในการพัฒนา	ระดับเบเน โบรมู	การฝึก อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม	ประเมินผล อบรม
3. ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างเจตคติ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อผู้นำ ต่อองค์กรว่าจะนำพาให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามุ่งไปสู่ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตได้	√	√	√		√	√		√	√	√	8	80
4. ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการ เรียนรู้งานหรือมีการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้าง ความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวเองและองค์กรสู่ การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง		√		√			√			√	4	40

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เปลี่ยนแปลงตนเองและเปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมงานเพื่อก้าวให้ทันหรือล้ำหน้ากว่าสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการบูรณาการการปรับกลยุทธ์การทำงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
2. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ คิดนอกกรอบ มีแผนการทำงาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างความตระหนักในหน้าที่การปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างเจตคติ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อผู้นำต่อองค์กรว่าจะนำพาให้ผู้ใต้บังคับ ข้าราชการมุ่งไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตได้
4. ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการเรียนรู้อะไรหรือมีการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวเองและองค์กรสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่ส่งประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ดังนี้

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของคนในหน่วยงานหรือองค์กร รวมถึงตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อ สื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราว ปัญหาต่างๆจากผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ ความสามารถและมีประสิทธิภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งต้องมีขอบข่ายงานชัดเจนและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในขอบข่ายงานที่ตัวเองมีหน้าที่รับผิดชอบ จะไม่ไปก้าวล่วงงานของบุคคลอื่น อาจรวมถึงการ

ปรึกษาหารือหรือการเปลี่ยนอำนาจที่แท้จริงไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การทำงานของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 6 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้องใน
กระบวนการตัดสินใจ เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานของบุคคลในองค์กร ให้ใช้ความคิด
สร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของพวกเขาในการแก้ปัญหาของการบริหารที่สำคัญ
ที่อยู่บนพื้นฐานของแนวความคิดของการแบ่งอำนาจหน้าที่ที่ถือว่าผู้บริหารแบ่งอำนาจ
หน้าที่การบริหารให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนเกี่ยวข้อง
อย่างแท้จริงในกระบวนการตัดสินใจที่สำคัญขององค์กรไม่ใช่เพียงแค่สัมผัสปัญหา
หรือแสดงความห่วงใย...”

(จณิสตา สมบูรณ์, สัมภาษณ์, 7 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารที่ใช้หลักการการบริหารแบบมีส่วนร่วม ควรเป็นการ
บริหารที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการบริหารกิจการภายใน
ขอบเขตหน้าที่ของตน ซึ่งเป็นหลักการสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่เรียกว่า
การบริหารคุณภาพทั่วทั้งองค์กรหรือหน่วยงาน...”

(วสุกฤต สุวรรณเทน, สัมภาษณ์, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ควรมีกระบวนการที่บุคคลได้มีส่วนเกี่ยวข้องในการ
ปฏิบัติงานทั้งทางด้านการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การรับผิดชอบ การวางแผน
การปฏิบัติงานตลอดจนการติดตามประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์และความ
เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น
จากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน...”

(อนุสรฯ พิพิทภักดิ์, 5 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ ต้องมีการบริหารแบบการไว้วางใจกัน มีความยึด
มั่นผูกพันหรือมีสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน และผู้บริหาร
ควรปล่อยผู้ที่รับผิดชอบในงานโดยตรงมีความเป็นอิสระต่อความรับผิดชอบในการ
ปฏิบัติงาน...”

(สมโพธิ สุวรรณคำ, 10 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมควรรับฟังข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกระตุ้นจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดกำลังใจในการปฏิบัติงานมีระบบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างคล่องตัวและเป็นไปโดยอิสระผู้บริหารหรือผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีปฏิภิกิริยาโต้ตอบกันอย่างเปิดเผยเกี่ยวกับเป้าหมายขององค์กร มีการปฏิบัติงานและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กร การตัดสินใจต่าง ๆ กระทำโดยกลุ่มในทุกระดับขององค์กร เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน...”

(บุปผาสวรรค์ วรรณทอง, 11 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้ต้องมีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำต้องมีคุณสมบัติหรือมีอิทธิพลต่อการทำงานของทุกคนในหน่วยงาน มีศิลปะมีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถ จูงใจในทางที่สร้างสรรค์หรือ ปลุกฝังความเชื่อมั่น ความไว้วางใจซึ่งกันและกันให้เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้เกิดพฤติกรรมการทำงานด้วยความตั้งใจและเต็มใจเพื่อให้การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนั้นบรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้...”

(พงศกร ต้นภูบาล, 8 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมต้องมีการกำหนดมาตรฐานของงานร่วมกันกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน มีการค้นหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานหรือหาวิธีการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ยอมรับความคิดของทุกคนภายในหน่วยงาน ไม่ยึดตัวเองเป็นหลัก ทุกคนมีสิทธิในการเสนอความคิดเห็นที่แตกต่างและสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดแนวทางในการปฏิบัติที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ทุกคนต้องได้รับรู้การทำงานร่วมกันซึ่งจะทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีผลสัมฤทธิ์ที่ดี...”

(บัญญัติ คิติโสตา, สัมภาษณ์, 9 มีนาคม 2565)

“...ผู้บริหารแบบนี้จะต้องแสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยลักษณะการขอคำปรึกษาก่อนการตัดสินใจ การขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ การกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่ม ซึ่งจะนำไปสู่การได้ความรู้ที่สร้างสรรค์แตกต่างจากเดิม เป็นผลทำให้หน่วยงานหรือองค์กรมีการพัฒนามากขึ้น...”

(ชนิษฐา อุณวิเศษ, 9 มีนาคม 2565)

สามารถนำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ด้านภาวะผู้นำมีส่วนร่วม ได้ตั้งตาราง 38

ตาราง 38 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจากผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางในการพัฒนา	ใช่/ไม่ใช่	ปฏิบัติตาม	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง	มีระดับสูง
1. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้คำชี้แนะแนวทาง เพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง คือ รับฟังความคิดเห็นของทุกคนในหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		9	90
2. ผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ทุกคนในองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบข่ายของการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	10	100
3. ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธา สร้างความเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่เข้าไปก้าวกายการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	✓	✓		✓			✓	✓	✓	✓	9	90

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน นั้น สามารถสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้คำชี้แนะแนวทางเพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง คือรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในหน่วยงาน
2. ผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบข่ายของการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธา สร้างความเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่เข้าไปก้าวกายการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอข้อเสนอนแนะ ดังนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 182 โรงเรียน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 199 คน และกลุ่มครูผู้สอน จำนวน 2,006 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 2,205 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (1973, อ้างถึงใน อธิรุทธิ เอกะกุล, 2543 หน้า 57) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 339 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหารจำนวน 95 คน ครูผู้สอนจำนวน 251 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้วิธีการ สุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

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

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

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

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8 – 1.00 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 51 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.978

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ผลสำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามโดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

5.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 3 และ 4 การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานการณ์การดำรงตำแหน่งคือ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติ (t-test) ชนิด Independent Samples ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ
มากที่สุดและมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบ
เปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.58$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.52$) และภาวะผู้นำแบบเป็นทีม
($\bar{X} = 4.47$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 4.44$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.36$)

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ
มากที่สุดและมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ
บริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการบริหาร
งบประมาณ ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.46$)

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ที่ต่างกัน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเป็นทีม

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารงานวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (X_t) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y_t) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R_{XYt} = 0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 5 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.291 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.275 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.126 และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.088 ซึ่ง

ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ
70.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.145

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_t' = 0.564 + 0.284X_5 + 0.203X_2 + 0.235X_1 + 0.095X_4 + 0.067X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Y_t}' = 0.361Z_5 + 0.291Z_2 + 0.275Z_1 + 0.126Z_4 + 0.088Z_3$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 มีจำนวน 5 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม
ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ
แบบมีส่วนร่วม ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม

7.1.1 ผู้บริหารต้องมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการทำงานและใน
การบริหารบุคลากรในหน่วยงาน รู้จุดด้อยจุดเด่นของบุคลากรในที่ทีมงานแล้วมอบหมาย
งานให้เหมาะสมกับคน

7.1.2 ผู้บริหารต้องมีการวางแผนการทำงาน มีกลยุทธ์ มีเป้าหมาย
ให้กับทีมงาน มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจนคอยดูแลการทำงานเป็นกระบวนการ
อย่างมีระบบ แบบแผนที่สอดคล้องกันในทีมและครอบคลุมการทำงานทุกด้าน

7.1.3 ผู้บริหารต้องสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรถึงการทำงาน
เป็นทีม ให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน ช่วยแก้ไขปัญหาลดความตึงเครียด
เพิ่มความสุขในการทำงานเป็นทีมของบุคลากร

7.2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

7.2.1 ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในขอบข่ายการ
ทำงาน มีความจริงใจ ใส่ใจ เป็นมิตร เข้าใจความแตกต่างและเข้าใจความต้องการ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขในการทำงาน

7.2.2 ผู้บริหารต้องมีภาวะเยียบ แบบแผนในการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับคน สามารถชี้แนะแนวทาง เทคนิค วิธีการทำงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายด้วยความเมตตากับผู้ใต้บังคับบัญชา

7.2.3 ผู้บริหารต้องมีเทคนิคสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและเมื่องานสำเร็จหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทำดีต้องให้กำลังใจ ให้คำชื่นชม ให้ความสำคัญต่อผลงาน ให้การเชิดชูเกียรติ หรือให้รางวัล

7.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

7.3.1 ผู้บริหารต้องมีความกระตือรือร้น มีความคิดสร้างสรรค์ มีการกำหนดเป้าหมาย บทบาทหน้าที่ มาตรฐานงาน วางแผนการทำงานและทำงานไปตามขั้นตอน

7.3.2 ผู้บริหารต้องเป็นผู้ประสานงาน จัดหาวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ และสามารถแนะนำเทคนิควิธีการทำงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

7.3.3 ผู้บริหารให้ความเป็นอิสระในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีการมอบหมายงานอย่างชัดเจนมีการนิเทศติดตาม ประเมินผล

7.4 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

7.4.1 ผู้บริหารต้องมีการเปลี่ยนแปลงการทำงาน เปลี่ยนแปลงตนเอง และเปลี่ยนแปลงเพื่อนร่วมงานเพื่อก้าวให้ทันหรือล้ำหน้ากว่าสถานการณ์ในปัจจุบัน มีการบูรณาการการปรับกลยุทธ์การทำงานให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7.4.2 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ ใฝ่รู้ คิดนอกกรอบ มีแผนการทำงาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความตระหนักในหน้าที่การปฏิบัติงาน

7.4.3 ผู้บริหารต้องมีการกระตุ้นการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือคนในองค์กรให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน สร้างเจตคติ ความศรัทธา ความเชื่อมั่นต่อผู้นำต่อองค์กรว่าจะนำพาให้ผู้ใต้บังคับ บัญชามุ่งไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตได้

7.4.4 ผู้บริหารต้องมีการส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีการเรียนรู้งาน หรือมีการอบรมพัฒนาตนเองอยู่เสมอ สร้างความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลงทั้งตัวเอง และองค์กรสู่การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

7.5 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

7.5.1 ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้คอยอำนวยความสะดวก ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานรวมถึงการให้คำชี้แนะแนวทางเพื่อให้การทำงานมุ่งไปสู่เป้าหมาย มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทาง คือรับฟังความคิดเห็นของทุกคนในหน่วยงาน

7.5.2 ผู้บริหารต้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน มีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ให้ทุกคนในองค์กรได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ซึ่งอยู่ภายใต้ขอบข่ายของการปฏิบัติงาน

7.5.3 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจ สร้างความศรัทธา สร้างความเชื่อมั่น ให้ความไว้วางใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนให้ความเป็นอิสระในการทำงาน ไม่เข้าไปก้าวก่ายการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.58$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.52$) ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ($\bar{X} = 4.47$) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ($\bar{X} = 4.44$) และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ($\bar{X} = 4.36$) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่ผู้บริหารแสดงออกถึงการภาวะผู้นำและให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้สอดคล้องกับบัณฑิต กิมศรี (2559, หน้า 62 – 63) ได้ทำการวิจัย เรื่อง การศึกษาภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอท่าใหม่ จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า โดยรวม

อยู่ในระดับมาก วิเคราะห์เปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามวุฒิการศึกษาของครูโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการเป็นผู้กระตุ้นการใช้สติปัญญา และด้านการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้าน การเป็นผู้มีปารมีและการเป็นผู้สร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ จำแนกตามประสบการณ์ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทาง สถิติ ยกเว้นด้านการสร้างแรงบันดาลใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับภาณี เลิศศักดิ์วานิช (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงปัจเจกบุคคล เก็บข้อมูลจากครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนอง จำนวน 478 คน โดยใช้แบบสอบถามมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86 การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระนองโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ และการกระตุ้นทางปัญญา

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับ มากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.55$) ด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.50$) ด้านการบริหารงบประมาณ ($\bar{X} = 4.48$) และด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.46$) ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นภารกิจหลักของงานเกี่ยวกับการจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการ ของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการ จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา

มีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียน ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-51) นำเสนอขอขยายด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ สอดคล้องกับพิพัฒน์พงษ์ วิเศษ (2560, หน้า 32) กล่าวว่า หลักการบริหารงานวิชาการ ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ภาระงานบริหารวิชาการทั้ง 17 งาน และผู้บริหารต้องเข้าใจบริบทของโรงเรียน เข้าใจ ครูผู้สอนหรือบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียน รวมถึงการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการปฏิบัติ ตลอดจนการคำนึงถึงผลงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ย่อมจะสามารถทำให้การบริหารงานวิชาการบรรลุความสำเร็จได้

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมุ่งคน

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ มุ่งคน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเป็นทีม และไม่มี ความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง กระบวนการบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อการวางแผน กระบวนการดำเนินงานและการ ตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์การ ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ วัดผลการดำเนินงานรวมทั้งการ กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์การ และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการ ปฏิบัติงานขององค์การ รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่งในการได้ทรัพยากรและบริหารการใช้ ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด มีประสิทธิภาพ และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายของ องค์การ ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์การอย่างมีทิศทาง สอดคล้องกับวีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 171-174) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมและ รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สำหรับรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าครูผู้สอนทุกด้าน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบริหารงานวิชาการ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเฉลี่ยมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เกิดจากประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์

ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม สอดคล้องกับคิวงพร ละครารเพชร (2562, หน้า 106) ได้ศึกษาเรื่องประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการนิเทศการศึกษา ด้านการวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา ด้านการพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา และด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และสอดคล้องกับอริยะศิลป์ สุวรรณอำไพ (2561, หน้า 114) ได้ศึกษาเรื่องบริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยรวม และรายด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน และหทัยชนก ปัญญา (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า

- 1) ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมแล้ว แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
- 3) ผู้บริหารโรงเรียนครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ขยาย โอกาสทางการศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
- 4) ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน ขยายโอกาสทางการศึกษา จำแนกตามอำเภอ ที่มีโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน (X_1) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y_1) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก ($R_{x_1y_1} = 0.825$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำของผู้บริหารและการบริหารจัดการของผู้บริหารทำให้เกิดความร่วมมือหรือรวมใจของครูและบุคลากรในโรงเรียนส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของงานโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของชจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 11 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำและสูงตามลำดับ 4) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 55.90 และสอดคล้องกับนราธิป โชคชยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับวีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 171-174) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคล

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน อย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน (X_2) ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน (X_1) ภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม (X_4) และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.361 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบ มุ่งคน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.291 ภาวะผู้นำแบบ มุ่งงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.275 ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.126 และภาวะผู้นำ แบบเปลี่ยนแปลง (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.088 ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 5 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้ร้อยละ 70.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.145 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าภาวะผู้นำที่ผู้บริหารแสดงออกถึงด้วยความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญ กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนสามารถออกความคิดเห็น ร่วมกันทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นเพียง ผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ยอมรับความสามารถของแต่ละ บุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลให้โรงเรียนประสบความสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องงานวิจัยของกัปนารทิป โชคชยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการ บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านความคิด สร้างสรรค์ (x_4) ด้านวิสัยทัศน์ (x_1) และด้านการสื่อสาร (x_2) มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะ

การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 สามารถเขียนสมการในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = .583 + .364 X_4 + .338 X_1 + .168 X_2$$

และสามารถเขียนเป็นสมการในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Z'Y = .373 Z_4 + .338 Z_1 + .175 Z_2$ และสอดคล้องกับศิริพร อินนระวา (2558, หน้า 92) ได้ทำการวิจัยเรื่อง แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรแบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้ร้อยละ 10.40

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดและมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานวิชาการ ด้านงานบริหารงานทั่วไป ด้านงานงบประมาณ และด้านงานบริหารงานบุคคล ดังนั้นในการผู้บริหารควรเน้นการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทั้ง 3 ด้านนี้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 มีจำนวน 5 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญและถือเป็นหัวใจในความสำเร็จของงาน ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด เพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 และเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในเชิงลึก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ*, กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาวิสัยทัศน์นักบริหาร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 พร้อหมกฎหมายที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ.2545*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กิตติศักดิ์ ศรีทอง. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาญจนบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ขจรศักดิ์ ธรรมธัชกุล. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดเทศบาลในกรุงเทพมหานครที่ 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เจษฎาภรณ์ นันดิลก. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชยาภาภรณ์ ทองบ่อ. (2562). *อิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงต่อประสิทธิผลของการบริการสาธารณะ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอนาแก จังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2550). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี จำกัด.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ธนภัทร เสียงล้ำ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเขียงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธีรฤทธิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์ Research methodology in behavioral sciences and social sciences*. อุบลราชธานี: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิศรา มุลวรรณ. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- บัญญัติ กิมศร. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ในอำเภอท่าใหม่จังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญทัน ดอกโธสง. (2535). *การจัดการองค์การ*. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญส่ง เจริญศรี. (2550). *การมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมา เขต 1-7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บ้งอร สาคลาไศล. (2550). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปกรณกฤษ อินทร์มงคล. (2550). *ความพร้อมของข้าราชการครูที่มีต่อการกระจายอำนาจการบริหารการศึกษาในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานนทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- ประเทืองทิพย์ สุกุมลจันทร์. (2557). การพัฒนาตัวแบบของโรงเรียนมัธยมศึกษาใน
โครงการหนึ่งอำเภอ หนึ่งโรงเรียนในฝัน. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- พงษ์ศักดิ์ ภูกาบขาว. (2553). ข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน
เรียนร่วม จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิพัฒน์พงษ์ วิเศษ. (2558). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรพิพัฒน์ ตั้งจิตวัฒนากุล และสุกัญญา แซ่มซ้อย. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะ
ผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา.
วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (สทมส.), 23(1), 38.
<https://so05.tci-thaijo.org/index.php/tgt/article/view/89243>
- ไพฑูริย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2540). พฤติกรรมองค์การและการบริหาร (พิมพ์ครั้งที่ 2).
กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ภูมิสิษฐ์ สุกอนวงศ์. (2559). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลโรงเรียน
มาตรฐานสากล ระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูมิพัฒน์ รักพรมงค. (2558). แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการ
พัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
ลำปาง. 4(1), 158-159.
<https://so04.tci-thaijo.org/index.php/JLPRU/article/view/42484/35113>
- มณีรัตน์ บุญยี่น. (2550). ความคิดเห็นของผู้ปกครองนักเรียนที่มีต่อประสิทธิผล
การจัดการศึกษาของโรงเรียนเอกชนในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ลือชัย ชูนาคา. (2559). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการบริหารวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. *วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 18(2), 78
https://so06.tci-thaijo.org/index.php/edujournal_nu/article/view/61064
- วิทยา สอนกุลลาบ. (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของ
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร
เขต 1. *วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.*
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาทศนะร่วมสมัยปัจจุบัน.*
กรุงเทพมหานคร: ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีรชาติ กาญจนกันโห. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550 ก). *แนวทางการกระจายอำนาจการ
บริหาร และการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
และสถานศึกษา ตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย
อำนาจบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ.2550. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครู.*
กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท.
- สกล คามบุศย์. (2559). การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น
พื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2.
วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 11(1), 253
<https://so06.tci-thaijo.org/index.php/vrurdihsjournal/article/view/59547>
- สรายุทธ ลิ้มมาจันทร์. (2563). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผล การบริหารวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- สมหมาย เทียนใจ. (2556). รูปแบบการบริหารงานที่มีประสิทธิผลของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุจิตรา สงคราม. (2556). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- สุชาติ เอกปัสชา. (2557). ประสิทธิภาพของการบริหารจัดการโรงเรียนตีประจำตำบลในประเทศไทย. วารสารสมาคมนักวิจัย. 19(1), 55
<https://so04.tcithaijo.org/index.php/jar/article/download/241092/164088/829152>
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2548). ภาวะผู้นำ ทฤษฎีและปฏิบัติ : ศาสตร์และศิลป์ความเป็นผู้นำที่สมบูรณ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: วิรัตน์ เอ็ดดิว เคชั่น.
- สุภาณี เลิศศักดิ์วานิช. (2557). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิวพร ละหารเพชร. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการสถานศึกษาขนาดเล็กตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ศิริพร อินนะรา. (2558). แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ คอ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- หทัยชนก ปัญญา. (2558). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อโณทัย จิระดา. (2552). รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับรูปแบบภาวะผู้นำตามของครู ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา สังกัดเทศบาลนครเชียงราย. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง.

- อริยะศิลป์ สุวรรณอำไพ . (2558). *ประสิทธิผลการดำเนินงานสถานศึกษาพอเพียง* สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อาคม ยะสะกะ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม เขต 2.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Anantha Raj. (2016). *Transformational Leadership of School Principals and Organizational Health of Primary School Teachers In Malaysia*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 229. 151 – 157.
- Barnes, J.K. (2011). *Leadership style of Principal in Successful Middle School in Tennessee*. Doctor of Education Lincoln Memorial University.
- Bass, B.M. and Shackleton. (1979). *Industrial Democracy and Participative Management: A case for Synthesis*. *Academy of Management Review*.
- Bass, B.M. (1987). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1993). Transformation leadership and organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 17(1), 112–121.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage.
- Burns, J. M. (1978). *Leadership: Theory of leadership*. New York: Harper and Row.
- Benedicte Vanblaere. (2014) *Relating school leadership to perceived professional learning community characteristics: A multilevel analysis*. *Teaching and Teacher Education* Volume 57, July 2016, Pages 26–38.
- Bozman, C. E. (2011). *The Effects of Principals' Leadership Styles, Teacher Efficacy, and Teachers' Trust in Their Principals on Student Achievement*. Dissertation of Doctor of Education Tennessee State University.
- Dagimanjian, S. (1981). *The work experience of service staff in mental health Service organization and its relationship to leadership to leadership style and organizational structure*. *Dissertation Abstracts International*, 43(58), 1609.

- Daft, R. L. (1999). *Leadership: Theory and practice*. Forth Worth, TX: Dryen Press.
- Drath, W.H., & Palus, C.J. (1994). *Making Common Sense: Leadership as Meaning Making in a Community of Practice*. Greenboro, NC: Center for Creative Leadership.
- Dincer Olcum and Osman Titrek. (2015). *The Effect Of School Administrators' Decision-Making Styles On Teacher Job Satisfaction*. *Procedia – Social and Behavioral Sciences* 197. 1936 – 1946.
- Dorfman, P.W., Howell, J.P. (1994). *Leadership in Western and Asian Countries: Commonalties and Differences in Effective Leadership Process and Substitutes Across Culture*. *Leadership Quarterly*, 8(3), 233–274.
- Drenth, P.J.D and Koopman, P.L. (1984). *Leadership and Managers: International Perspectives on Managerial Behavior and Leadership*. New York: Peramon.
- Du Brin, A. J. (1998). *Leadership: Research, Findings, Fractice, and Skill*. 2nd ed. New York NY: Houghton Mifflin.
- Ebru Oguz. (2014). *The Relationship Between the Leadership Styles of the School Administrators and the Organizational Citizenship Behaviors of Teachers*. *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9 (2014) 1188–1193.
- Fisher, B.M. and Eaward, J.E. (1988). *Consideration and Initiating Structure and their Relationship with Leader Effectiveness: A meta-analysis*. *Proceedings of the Academy of Management Meeting*, Anaheim.
- Fiedler, F.E. (1976). *Improving Leadership Effectiveness: The Leader Match Concept*. New York: Wiley and Son.
- Flippo, E.B. (1984). *Personnel Management*. 6 th ed. Singapore: Singapore National Printers Ltd.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M., & Donnelly, J. H. (1997). *Organizations, behavior, structure, processes* (9th ed.). Boston: Mc Graw – Hill.
- Greence, C. (1979). *Questions of Causation in Path-Goal Theory of Leadership*. *Academy of Management Journal*. Of Leadership: Stiuome Post Hoc and Priori Tests.

Hersey, P. and Blanchard, H. B. (1988). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. Englewood. Boston: PWS–Kent.

House, Robert J. & Mitchell, Terence R. (1974). *Path – Goal Theory of Leadership*.
Journal of Contemporary Business.

Likert. (1967). *The human organization: Its management and value*. New York:
McGraw–Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นางจณิสตา สมบูรณ์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 4. ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง
อำเภอวานรนิวาส จังหวัด
สกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 5. นางสาวชนิษฐา อุนนิเศษ | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 3 |

**รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายใน ของโรงเรียนประถมศึกษา
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

สกลนคร เขต 3

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
บัณฑิต | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต

และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. นางจณิสตา สมบูรณ์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 |
| 4. ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง
อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3 |
| 5. ดร.อนุสรฯ พิพิทธภัณฑ์ | ครูชำนาญการ โรงเรียนอนุบาลสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 |
| 6. นายสมโพธิ สุวรรณคำ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 |

7. นางบุปผาสวรรค์ วรรณทอง
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจำปาดง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
8. นายพงศกร ตันภูบาล
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองพอกน้อย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3
9. นายบัญชา คีตโสตา
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสันติสุขสระแก้ว
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
10. นางสาวชนิษฐา อุ่นวิเศษ
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๖

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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายทวีชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ทิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๖

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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิขชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศ 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 นายทวิขชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๖

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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวจณิสตรา สมบูรณ์

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

ด้วย นายทวิชชัย ดันภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ดันภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๖

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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน

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

ด้วย นายทวิชชัย ดันภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติکانต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ดันภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๖๖

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

๕ ตุลาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตขอเช่าเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวชนิษฐา อุ่นวิเศษ

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

ด้วย นายทวิชัย ดันภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตขอเช่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชัย ดันภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๗



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

๒๗ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๖๖



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

๑๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ดันภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ดันภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๔

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางจณิตตา สมบูรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อนุสรฯ พิพิธภัณฑ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายสมโพธิ สุวรรณคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินทิศธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพงศกร ต้นภูบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕



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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางบุปผาสวรรค์ วรรณทอง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายบัญชา คัดสอตา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวีชัย ต้นภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวีชัย ต้นภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๑๕

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

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวณิชฐา อุ๋นวิเศษ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายทวิชชัย ตันภูบาล รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๕๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๙/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายทวิชชัย ตันภูบาล โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๐๖ ๖๕๓๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๒๐๙/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๙๕

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๓ (Leadership of Administrator Affecting the Effectiveness of Elementary School Under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office ๓)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายทวีชัย ต้นภูบาล

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

สุกสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๓ เดือน ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๔

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคมโย ต.ท่าอุเทน อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการการวิจัย



รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นายทริชชัย ตันภูบาล
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามคำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าคำหรือข้อความที่เป็น

จริง

เกี่ยวกับสถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

 ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

 ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-719 คน) ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 720 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในตำแหน่ง

 น้อยกว่า 10 ปี ตั้งแต่ 10 - 20 ปี มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน**

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือ

ตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน						
00	ผู้บริหารมีเทคนิคกระบวนการที่หลากหลาย	✓				

คำอธิบายคำตอบ ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งคน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน						
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในงานที่ชัดเจน					
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนที่ชัดเจน และง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ					
3	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานโดยมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน					
4	ผู้บริหารมีการกระบวนกรดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนและดำเนินงานโดยสามารถแนะนำหรือชี้แนะผู้อื่นได้					
7	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน					
8	ผู้บริหารมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง					
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน						
1	ผู้บริหารให้คำปรึกษา ชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรได้					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
6	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ					
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการทำงาน					
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร และมีภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่กำหนดได้					
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนดได้					
10	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนจัดหาสื่อ เทคโนโลยี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ในการปฏิบัติงาน					
ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง						
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายในการบริหารงานให้ทันการเปลี่ยนแปลง					
3	ผู้บริหารมีความสามารถ และมีศักยภาพทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้					
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออกและแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
5	ผู้บริหารมีเทคนิค กลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ					
6	ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นภาพ และเข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น					
7	ผู้บริหารแสดงให้เห็นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทุมเท ที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย					
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
9	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ					
10	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง					
ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แนวทางและนโยบายของโรงเรียน					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกันระหว่างกัน					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน					
4	ผู้บริหารรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม					
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร				
		5	4	3	2	1
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศในการทำงาน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม					
8	ผู้บริหารมีเจตคติและแนวคิดที่ดี มีมุมมองเชิงบวก และมองเห็นแนวทางที่ดีกว่าเสมอ					
9	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชน การเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)					
10	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม					
ด้านที่ 5 ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม						
1	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดเป้าหมาย ร่วมกันอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารตระหนักในบทบาทหน้าที่ และทำงานอย่างมีระบบ					
3	ผู้บริหารมีการประสานงานที่ดี ทำงานร่วมกัน ด้วยความเต็มใจ					
4	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของทีม					
5	ผู้บริหารสร้างเป้าหมายที่ท้าทาย และสร้างความมั่นคง ในทีม					
6	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในทีม มีการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน					
7	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแก้ปัญหาร่วมกัน					
8	ผู้บริหารมีความสามารถกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้ ร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา					
9	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการภายใต้บริบท สภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จได้					
10	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร ให้คำแนะนำช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					

ข้อเสนอนี้เพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือตามความคิดเห็นของท่านอยู่ในระดับใด ซึ่งแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ						
00	โรงเรียนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	✓				

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น					
2	โรงเรียนออกแบบและวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา					
3	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
5	โรงเรียนจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือเพื่อส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา					
6	โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผลการเรียนรู้ อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์					
7	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอนและมีการประเมินผล เพื่อการพัฒนาสื่ออย่างสม่ำเสมอ					
8	โรงเรียนมีการสนับสนุนการนิเทศครูผู้สอนภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ					
9	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ						
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบันและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ					
2	โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณตามงบประมาณที่จัดสรรไว้					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
3	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดระบบตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำรายงานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
4	โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ					
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผล การใช้เงินและผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติงานประจำปี					
6	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุอย่างเป็นระบบ					
7	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำและจัดหาพัสดุอย่างเป็นระบบ					
8	โรงเรียนมีการประสานงานกับกลุ่มงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่มบริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ					
9	โรงเรียนมีการสรุปประเมินผลการดำเนินงานของกลุ่มบริหารงบประมาณที่เป็นระบบ					
ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล						
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการ ความจำเป็นและภารกิจของโรงเรียน					
2	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ					
3	โรงเรียนดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผล การปฏิบัติงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด					
4	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับลาของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
5	โรงเรียนดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการอย่างถูกต้องและยุติธรรม					
6	โรงเรียนมีการรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการของบุคลากร					
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร					
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป						
1	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานทั่วไปที่เป็นมาตรฐานตามแผนปฏิบัติการโรงเรียนเพื่อพัฒนาองค์กรทุกฝ่าย					
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการ ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้					
3	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ					
4	โรงเรียนมีการดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและเป็นระบบ					
5	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
6	โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน					
7	โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
8	โรงเรียนดำเนินการดำเนินงานเทคโนโลยี และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
9	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา					
10	โรงเรียนมีการประสานราชการกับสวนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษา					

ขอเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม



แบบสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ประกอบการวิจัยเรื่อง

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัย นายทวิชัย ต้นภูบาล
 นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ ประธานกรรมการ
 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการ

ชื่อผู้ประเมินแบบสอบถาม.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

แบบประเมินความเที่ยงตรงของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

คำชี้แจง

เอกสารชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรง เพื่อนำผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะไปปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์ พร้อมใช้ในการวิจัย โดยแบบสอบถามชุดนี้มี 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านในการพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของงานวิจัย ด้วยการให้คะแนนในแต่ละข้อคำถามด้วยเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

- +1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 0 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์
- 1 หมายถึง ท่านแน่ใจว่าข้อคำถามไม่มีความสอดคล้องกับนิยามศัพท์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นายทวิชัย ตันภูบาล

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3

ข้อ	ข้อคำถาม	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ
		1	0	-1	
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง <input type="checkbox"/> ผู้บริหารสถานศึกษา <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน				
2	ขนาดโรงเรียน <input type="checkbox"/> ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 119 คนลงมา) <input type="checkbox"/> ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120-499 คน) <input type="checkbox"/> ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 500 คนขึ้นไป)				
3	ประสบการณ์ในตำแหน่ง <input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี				

**ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงเรียนและรองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้รักษาการในตำแหน่งผู้บริหาร เพื่อนำพาให้กลุ่มหรือองค์กรหรือสถานศึกษาประสบความสำเร็จ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ อันเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการทำงานของผู้บริหารที่มีอิทธิพลในการจูงใจคนอื่นให้ร่วมกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงกระบวนการบริหารงานที่ให้ความสำคัญต่อการวางแผน การดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิต และผลลัพธ์ ซึ่งจะต้องมีการกำหนดตัวบ่งชี้ วัดผลการดำเนินงาน (Key Performance Indicators-KPIs) รวมทั้งการกำหนดเป้าหมาย (Targets) และวัตถุประสงค์ (Objectives) ไว้ล่วงหน้า โดยอาศัยการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร สมาชิกขององค์กร และตลอดถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่างๆ (Stakeholders) ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานขององค์กร รวมทั้งเป็นการบริหารที่มุ่งในการได้ทรัพยากรและบริหารการใช้ทรัพยากรนั้นอย่างประหยัด (Economy) มีประสิทธิภาพ (Efficiency) และการได้ผลงานที่บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Effectiveness) ตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทาง

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ผลการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง			
		1	0	-1	
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ในงานที่ชัดเจน				
2	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายโดยมีการวางแผนที่ชัดเจนและง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ				

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	ผลการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง	1	0	
3	ผู้บริหารมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ในงานโดยมีกรอบระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน				
4	ผู้บริหารมีการกระบวนกรดำเนินงาน อย่างเป็นระบบ				
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบ การปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน				
6	ผู้บริหารมีทักษะในการวางแผนและดำเนินงาน โดยสามารถแนะนำหรือชี้แนะผู้อื่นได้				
7	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงาน				
8	ผู้บริหารมีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง				
9	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้า ในการทำงาน				
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนกล ยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารงานให้ทันการ เปลี่ยนแปลง				

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง กระบวนการบริหารโรงเรียนโดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ด้านจิตใจของผู้ตาม เช่น การรับฟังความคิดเห็นของผู้ตาม ปฏิบัติกับผู้ตามอย่างเท่าเทียมกัน ถ้ามีการเปลี่ยนแปลง

จะบอกให้ทราบล่วงหน้า ใส่ใจกับความเป็นอยู่ของผู้ตาม ยกย่องผู้ตาม เป็นมิตรกับผู้ตาม
ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน ผู้นำ
ประเภทนี้จะคำนึงถึงผู้ตามเป็นสำคัญ

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ผลการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง			
		1	0	-1	
1	ผู้บริหารให้ความสำคัญ ชี้แนะแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา				
2	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากร มาใช้ให้เกิดประโยชน์				
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้นกับบุคลากรได้				
4	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการ พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง				
5	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ				
6	ผู้บริหารยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ				
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีที่เอื้อต่อการ ทำงาน				
8	ผู้บริหารมีความสามารถในการสื่อสาร และมีภาวะผู้นำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงาน ตามที่กำหนดได้				
9	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานตามที่กำหนดได้				

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	ผลการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง			
		1	0	-1	
10	ผู้บริหารส่งเสริม สนับสนุนจัดหาสื่อ เทคโนโลยี ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ในการปฏิบัติงาน				

3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ แสดงออกถึงการภาวะผู้นำและให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตาม ให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความ ไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดีและความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถ ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	ผลการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง			
		1	0	-1	
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ ผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี				
2	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ โดยใช้เทคนิคที่หลากหลายในการบริหารงาน ให้ทันการเปลี่ยนแปลง				
3	ผู้บริหารมีความสามารถ และมีศักยภาพทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการ ปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จได้				
4	ผู้บริหารมีความสามารถในการกระตุ้นและ ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากล้าแสดงออก และแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	ผลการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง			
		1	0	-1	
5	ผู้บริหารมีเทคนิค กลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ				
6	ผู้บริหารมีความสามารถมองเห็นภาพ และ เข้าใจในสถานการณ์ที่เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้น				
7	ผู้บริหารแสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความ ตั้งใจ ความมุ่งมั่น ทুমเท ที่จะทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าหมาย				
8	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน				
9	ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และกระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ				
10.	ผู้บริหารสามารถใช้สื่อและเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยและทันต่อการ เปลี่ยนแปลง				

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึง กระบวนการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมทั่วทั้งในองค์กรหรือสถานศึกษา โดยมีส่วน
เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานทั้งทางด้าน การแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ การ
รับผิดชอบ การวางแผนการปฏิบัติงานตลอดจนการประเมินผล โดยใช้ความคิดสร้างสรรค์
และความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่
อาจเกิดขึ้นจากการบริหารงานในองค์กร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง			
		1	0	-1	
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น แนวทางและนโยบายของโรงเรียน				
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความร่วมมือในการทำงานร่วมกัน ระหว่างกัน				
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการวางแผนดำเนินงาน				
4	ผู้บริหารรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาเสนอแนวทางในการปฏิบัติงานตามความเหมาะสม				
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน				
6	ผู้บริหารมีการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้มีการจัดบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนมีส่วนร่วม				
8	ผู้บริหารมีเจตคติและแนวคิดที่ดี มีมุมมองเชิงบวก และมองเห็นแนวทางที่ดีกว่าเสมอ				

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		1	0	-1	
9	ผู้บริหารส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านชุมชนการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (PLC)				
10	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม				

5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา ทุกคนสามารถออกความคิดเห็น ร่วมกันทำงานเป็นทีม เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		1	0	-1	
1	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีการกำหนดเป้าหมายร่วมกันอย่างชัดเจน				
2	ผู้บริหารตระหนักในบทบาทหน้าที่และทำงานอย่างมีระบบ				
3	ผู้บริหารมีการประสานงานที่ดีทำงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ				

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		1	0	-1	
4	ผู้บริหารเป็นที่ยอมรับของทีม				
5	ผู้บริหารสร้างเป้าหมายที่ท้าทายและสร้างความมั่นคงในทีม				
6	ผู้บริหารอำนวยความสะดวกในทีม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน				
7	ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชามีการแก้ปัญหาาร่วมกัน				
8	ผู้บริหารมีความสามารถกระตุ้นผู้อื่นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาสถานศึกษา				
9	ผู้บริหารมีทักษะในการบริหารจัดการภายใต้บริบทสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคไปสู่ความสำเร็จได้				
10	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสาร ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ				

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของบุคลากรในโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์

ทางการเรียนสูงขึ้น และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา รวมทั้งความสามารถของผู้บริหารในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม โดยคำนึงถึงมาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งสามารถแบ่งการบริหารงานออกได้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง หลักการหรือวิธีการบริหารงานวิชาการ ซึ่งเป็นแนวคิดเพื่อให้การปฏิบัติบรรลุความสำเร็จในการบริหารงานวิชาการ ดังนั้นในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งหลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยคำนึงถึงคุณภาพของเป้าหมายคือผู้เรียนเป็นหลัก นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงบุคลากรซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนกระบวนการต่าง ๆ ภายในโรงเรียน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหาร ให้การส่งเสริมสนับสนุน และดูแลเอาใจใส่ ด้วยความยุติธรรมและเสมอภาค สอดคล้องกับระบบประกันคุณภาพการศึกษาและการประเมินคุณภาพภายในเพื่อพัฒนาตนเองและการประเมินจากภายนอก สถานศึกษาสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนจัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		1	0	-1	
1	โรงเรียนจัดทำและพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับท้องถิ่น				
2	โรงเรียนออกแบบและวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการที่สอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา				
3	โรงเรียนจัดการเรียนการสอนแบบบูรณาการและเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
4	โรงเรียนส่งเสริม สนับสนุนให้ครูทำการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา				

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง			ข้อ เสนอแนะ
		1	0	-1	
5	โรงเรียนจัดหาเอกสารหลักสูตร คู่มือเพื่อส่งเสริมการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของสถานศึกษา				
6	โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้อย่างถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์				
7	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการผลิต พัฒนาสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอนและมีการ ประเมินผลเพื่อการพัฒนาสื่ออย่างสม่ำเสมอ				
8	โรงเรียนมีการสนับสนุนการนิเทศครูผู้สอน ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและสม่ำเสมอ				
9	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง				

2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จด้านการบริหารงาน ด้านเกี่ยวกับการเงินของสถานศึกษา มุ่งเน้นความเป็นอิสระ ในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหาร งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้ เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียนความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผน งบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการ ใช้จ่ายงบประมาณ งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา งานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเบิกจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำ บัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน

และรายงานการวางแผนพัสดุ การบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุและการจัดหา
ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง			ข้อ เสนอแนะ
		1	0	-1	
1	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และคำขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบัน และถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ				
2	โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตาม แผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใ้ งบประมาณตามงบประมาณที่จัดสรรไว้				
3	โรงเรียนมีการวางแผนพัสดุ การจัดระบบ ตรวจสอบการรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำรายงานอย่าง ถูกต้องและเป็นปัจจุบัน				
4	โรงเรียนมีการกำหนดรูปแบบรายการ หรือ คุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง ที่ใช้เงินงบประมาณ				
5	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการ ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี				
6	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุอย่างเป็นระบบ				
7.	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดทำ และจัดหาพัสดุอย่างเป็นระบบ				
8	โรงเรียนมีการประสานงานกับกลุ่มงานต่าง ๆ ในโรงเรียนเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกลุ่ม บริหารงานงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ				

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง			ข้อ เสนอแนะ
		1	0	-1	
9	โรงเรียนมีการสรุปประเมินผลการดำเนินงาน ของกลุ่มบริหารงบประมาณที่เป็นระบบ				

3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการบริหารงานบุคลากร
ในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อ
ตอบสนอง ภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความ
คล่องตัว อีสาระภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการ
ยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ
การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริม
การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนอัตรากำลัง
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลง
ตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน
การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การลาทุกประเภท การประเมินผลการ
ปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ
จรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษา

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ผลการพิจารณา ตรวจสอบความ สอดคล้อง			ข้อ เสนอแนะ
		1	0	-1	
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งตามความต้องการ ความจำเป็นและ ภารกิจของโรงเรียน				

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		ตรวจสอบความ	สอดคล้อง		
		1	0	-1	
2	โรงเรียนมีการจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ				
3	โรงเรียนดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด				
4	โรงเรียนดำเนินการเกี่ยวกับลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกประเภท				
5	โรงเรียนดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการอย่างถูกต้องและยุติธรรม				
6	โรงเรียนมีการรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ และการออกจากราชการของบุคลากร				
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
8	โรงเรียนมีการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ และยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากร				
9	โรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				

4. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารสถานศึกษาเพื่อความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ งานวิจัยต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาเพื่อพัฒนานโยบายและแผนการจัดการระบบการบริหารสถานศึกษา

การพัฒนางานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ๆ ที่จัดการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ผลการพิจารณา			ข้อเสนอแนะ
		ตรวจสอบความสอดคล้อง			
		1	0	-1	
1	โรงเรียนมีระบบการบริหารงานทั่วไปที่เป็นมาตรฐานตามแผนปฏิบัติการโรงเรียน เพื่อพัฒนาองค์กรทุกฝ่าย				
2	โรงเรียนมีการบริหารจัดการ ดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเอื้อประโยชน์ต่อการเรียนรู้				
3	โรงเรียนดำเนินงานธุรการอย่างมีประสิทธิภาพ				
4	โรงเรียนมีการดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด และเป็นระบบ				
5	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน				
6	โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน				
7	โรงเรียนมีระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่มีประสิทธิภาพ				

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ผลการพิจารณา			ข้อ เสนอแนะ
		ตรวจสอบความ สอดคล้อง			
		1	0	-1	
8	โรงเรียนดำเนินการดำเนินงานเทคโนโลยี และการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมี ประสิทธิภาพ				
9	โรงเรียนมีการส่งเสริม สนับสนุนและประสาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา				
10	โรงเรียนมีการประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน และการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษา				

ข้อเสนอนแนะของผู้เชี่ยวชาญ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....

()

ผู้เชี่ยวชาญ

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

สรุปการพิจารณาความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญต่อแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ตาราง 39 การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
ด้านที่ 1								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
4	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	5	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร								
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	0	+1	+1	+1	5	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 5								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน								
ด้านที่ 1								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 2								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 3								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนความคิดเห็นของกรรมการ					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5			
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ด้านที่ 4								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 40 อำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน	1	0.325
	2	0.474
	3	0.499
	4	0.519
	5	0.516
	6	0.490
	7	0.481
	8	0.530
	9	0.581
	10	0.463
2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน	1	0.315
	2	0.599
	3	0.574
	4	0.582
	5	0.588
	6	0.669
	7	0.667
	8	0.753
	9	0.751
	10	0.576
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง	1	0.539
	2	0.575
	3	0.664
	4	0.675
	5	0.686
	6	0.718

ตาราง 40 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (ต่อ)	7	0.694
	8	0.680
	9	0.607
	10	0.655
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	1	0.430
	2	0.608
	3	0.517
	4	0.541
	5	0.512
	6	0.643
	7	0.749
	8	0.740
	9	0.697
	10	0.748
5. ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม	1	0.507
	2	0.494
	3	0.580
	4	0.657
	5	0.552
	6	0.570
	7	0.669
	8	0.607
	9	0.649
	10	0.624
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.315 - 0.753		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.941		

จากตาราง 40 พบว่าค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.315 – 0.753 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร เท่ากับ 0.941 โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน มีค่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.815
2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง มีค่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.875
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.899
4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.882
5. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.872

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขต
พื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ประสิทธิผลโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	1	0.400
	2	0.550
	3	0.570
	4	0.463
	5	0.534
	6	0.550
	7	0.603
	8	0.582
	9	0.640
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	1	0.446
	2	0.590
	3	0.600
	4	0.570
	5	0.630
	6	0.618
	7	0.569
	8	0.554
	9	0.520
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	1	0.380
	2	0.407
	3	0.589
	4	0.573
	5	0.623
	6	0.679
	7	0.641
	8	0.454
	9	0.481

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	1	0.511
	2	0.506
	3	0.623
	4	0.505
	5	0.530
	6	0.567
	7	0.533
	8	0.568
	9	0.568
	10	0.593

ตาราง 41 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	1	0.400
	2	0.550
	3	0.570
	4	0.463
	5	0.534
	6	0.550
	7	0.603
	8	0.582
	9	0.640
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	1	0.446
	2	0.590
	3	0.600
	4	0.570
	5	0.630
	6	0.618
	7	0.569
	8	0.554
	9	0.520
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	1	0.380
	2	0.407
	3	0.589
	4	0.573
	5	0.623
	6	0.679
	7	0.641
	8	0.454
	9	0.481
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	1	0.511

	2	0.506
	3	0.623
	4	0.505
	5	0.530
	6	0.567
	7	0.533
	8	0.568
	9	0.568
	10	0.593
ค่าอำนาจจำแนกรายข้อทั้งหมดอยู่ระหว่าง 0.380 – 0.679		
ค่าความเชื่อมั่นทั้งหมดเท่ากับ 0.931		

จากตาราง 41 พบว่าค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.380 – 0.679 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เท่ากับ 0.931 โดยมีรายละเอียดแต่ละด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ
0.836
2. ด้านการบริหารงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ
0.846
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ
0.822
4. ด้านการบริหารทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ
0.849

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	343	3.40	5.00	4.3636	.36150
X2	343	3.00	5.00	4.4466	.44424
X3	343	2.90	5.00	4.5825	.40478
X4	343	3.00	5.00	4.5297	.41194
X5	343	3.10	5.00	4.4776	.39343
Xt	343	3.24	5.00	4.4800	.30105
Valid N (listwise)	343				

ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y1	343	3.56	5.00	4.5500	.33839
Y2	343	3.00	5.00	4.4807	.39996
Y3	343	3.00	5.00	4.4606	.39429
Y4	343	3.00	5.00	4.5050	.37814
Yt	343	3.36	5.00	4.4991	.30915
Valid N (listwise)	343				

Xt	Pearson Correlation	.522**	.773**	.813**	.821**	.777**	1	.613**	.645**	.682**	.754**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343
Y1	Pearson Correlation	.383**	.429**	.461**	.487**	.525**	.613**	1	.511**	.488**	.475**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343
Y2	Pearson Correlation	.377**	.467**	.487**	.487**	.583**	.645**	.511**	1	.668**	.541**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343
Y3	Pearson Correlation	.508**	.482**	.501**	.491**	.570**	.682**	.488**	.668**	1	.643**	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343
Y4	Pearson Correlation	.319**	.740**	.540**	.610**	.564**	.754**	.475**	.541**	.643**	1	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343
Yt	Pearson Correlation	.487**	.648**	.608**	.634**	.686**	.825**	.740**	.842**	.865**	.816**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343	343

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารโรงเรียนโดยรวม (Y_t) R^2

Model Summary^f

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.686 ^a	.471	.470	.22513
2	.779 ^b	.607	.605	.19437
3	.829 ^c	.688	.685	.17345
4	.837 ^d	.700	.697	.17031
5	.839 ^e	.704	.700	.16941

a. Predictors: (Constant), X5

b. Predictors: (Constant), X5, X2

c. Predictors: (Constant), X5, X2, X1

d. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X4

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

f. Dependent Variable: Y_t

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.405	1	15.405	303.952	.000 ^b
	Residual	17.282	341	.051		
	Total	32.687	342			
2	Regression	19.842	2	9.921	262.616	.000 ^c
	Residual	12.845	340	.038		
	Total	32.687	342			
3	Regression	22.489	3	7.496	249.184	.000 ^d
	Residual	10.198	339	.030		
	Total	32.687	342			
4	Regression	22.884	4	5.721	197.245	.000 ^e
	Residual	9.803	338	.029		
	Total	32.687	342			
5	Regression	23.015	5	4.603	160.374	.000 ^f
	Residual	9.672	337	.029		
	Total	32.687	342			

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors: (Constant), X5

c. Predictors: (Constant), X5, X2

d. Predictors: (Constant), X5, X2, X1

e. Predictors: (Constant), X5, X2, X1, X4

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

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	2.084	.139		14.983	.000
	X5	.539	.031	.686	17.434	.000
2	(Constant)	1.483	.132		11.215	.000
	X5	.385	.030	.490	12.713	.000
	X2	.291	.027	.418	10.838	.000
3	(Constant)	.687	.145		4.729	.000
	X5	.358	.027	.455	13.164	.000
	X2	.248	.024	.357	10.195	.000
	X1	.253	.027	.296	9.379	.000
4	(Constant)	.611	.144		4.236	.000
	X5	.302	.031	.385	9.861	.000
	X2	.218	.025	.313	8.633	.000
	X1	.241	.027	.282	9.012	.000
	X4	.113	.031	.151	3.690	.000
5	(Constant)	.564	.145		3.887	.000
	X5	.284	.032	.361	8.959	.000
	X2	.203	.026	.291	7.759	.000
	X1	.235	.027	.275	8.781	.000
	X4	.095	.032	.126	2.981	.003
	X3	.067	.031	.088	2.137	.033

a. Dependent Variable: Yt

Excluded Variables^a

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics Tolerance
1	X1	.356 ^b	10.048	.000	.479	.954
	X2	.418 ^b	10.838	.000	.507	.778
	X3	.318 ^b	7.057	.000	.357	.667
	X4	.337 ^b	7.164	.000	.362	.611
2	X1	.296 ^c	9.379	.000	.454	.922
	X3	.171 ^c	3.877	.000	.206	.570
	X4	.197 ^c	4.372	.000	.231	.538
3	X3	.122 ^d	3.037	.003	.163	.560
	X4	.151 ^d	3.690	.000	.197	.529
4	X3	.088 ^e	2.137	.033	.116	.518

a. Dependent Variable: Yt

b. Predictors in the Model: (Constant), X5

c. Predictors in the Model: (Constant), X5, X2

d. Predictors in the Model: (Constant), X5, X2, X1

e. Predictors in the Model: (Constant), X5, X2, X1, X4

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

**แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3**

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ฉบับนี้ใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เพื่อเสนอแนวทางในแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งมีทั้งหมด 2 ตอน

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ-สกุลตำแหน่ง..... อายุ.....ปี

สถานที่ปฏิบัติงาน

.....
.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....สถานที่สัมภาษณ์.....

5. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านการบริหาร ท่านมีแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ลงชื่อ.....ผู้ให้สัมภาษณ์
(.....)

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางจณิสตา สมบูรณ์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.วสุกฤต สุวรรณเทน ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแก้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.อนุสรฯ พิพิธภักดิ์ ตำแหน่งครูชำนาญการ
โรงเรียนอนุบาลสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายสมโพธิ สุวรรณคำ ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านหนองปลาหมัดบัวงาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายพงศกร ตันภูบาล ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านหนองพอกน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางบุปผาสวรรค์ วรรณทอง ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านจำปาตง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายบัญชา คิตโตดา ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
บ้านสันติสุขสระแก้ว สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นางสาวนิษฐา อุ่นวิเศษ ตำแหน่งครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยน้ำเที่ยง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3



ประวัติของผู้นักวิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นายทวิชัย ตันภูบาล
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 8 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2519
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน 184 หมู่ 5 ตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
 รหัสไปรษณีย์ 47120
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครูชำนาญการ
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม ตำบลคูสะคาม
 อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร 47120

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2531 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านจำปาตง อำเภอวานรนิวาส
 จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2534 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมกุดเรือคำพิทยาคาร
 อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2537 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส อำเภอวานรนิวาส
 จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2555 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- พ.ศ. 2565 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2555 ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านอากาศ อำเภออากาศอำนวย
 จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2560 ครู โรงเรียนบ้านอากาศ อำเภออากาศอำนวย จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2563 ครูชำนาญการ โรงเรียนบ้านหนองปลาหมัดบัวงาม
 อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร