



ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์
ของ
พิมพ์พิลาวัลย์ รัชชโคตร

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์
ของ
พิมพ์พิลาวัลย์ รัชโยธิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF
ACADEMIC ADMINISTRATION IN SECONDARY SCHOOLS UNDER THE
SECONDARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BUENG KAN

BY
PHIMPHILALAI RAKKHOT

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

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University


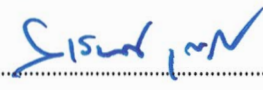





ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ


ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ พิมพิลาลัย รักย์โคตร

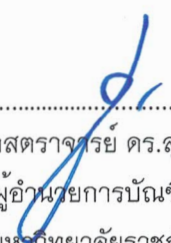
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ)
กรรมการสอบ	กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชวิชชัย ไพไธล)	แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ)
	กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์
กรรมการสอบ	กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร สุภาสอน)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจตอบและปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร และนายณตล คุณาคม ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนา ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม นายโชคชัยพัฒน์ อุ้มเมือง นายวิไลศักดิ์ อัญพงษ์ นายชัยฤทธิ์ ภู่อ่าว นางนันทรัตน์ เทศารินทร์ และนางสาวพัชรี กุมภีโร ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนา จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณพ่อแม่สมภาร-แม่สมพร รักษ์โคตร และคุณยายมุก ผาสุก ครอบครัวของผู้วิจัย ที่เป็นกำลังใจสำคัญจนทำให้งานวิจัยครั้งนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี รวมทั้งผู้บริหารและคณะครูโรงเรียนศรีวิไลวิทยา นายขวัญเพชร พลวงศ์ และเพื่อนพี่น้อง นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริการการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกคนที่ให้กำลังใจและคอยช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัยและบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาจนผู้วิจัยสามารถบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

พิมพ์ฉัตร รักษ์โคตร

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ
ผู้วิจัย	พิมพิลาลัย รักษ์โคตร
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. สายันต์ บุญใบ ดร. เพ็ญผกา ปัญจนะ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ ความสัมพันธ์
อำนาจพยากรณ์และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของ
โรงเรียน การวิจัยในครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlation Research) กลุ่มตัวอย่าง
ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564
จำนวน 301 คน จำแนกเป็นกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 188 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified
Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามภาวะผู้นำของ
ผู้บริหาร ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929 และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษาค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974 และแบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สถิติที่ใช้ใน
การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน
ทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's
Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็น
ขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy} = .684$)
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39477
6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

TITLE	Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Academic Administration in Secondary Schools under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan
AUTHOR	Phimphilalai Rakkhot
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonba Dr. Penphaka Panjana
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this correlation research were to examine, compare the relationship and the predictive power, and establish guidelines for developing administrators' leadership affecting the effectiveness of academic administration in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan, as perceived by participants with different position, work experience, and school sizes. The sample group, obtained through stratified random sampling, consisted of 44 school administrators, 69 teachers in charge of academic tasks, and 188 teachers, yielding a total of 301 participants in the 2021 academic year. The research instruments included a set of questionnaires on administrators' leadership with the reliability of 0.929 and the effectiveness of academic administration in secondary schools with the reliability of 0.974. The interview form concerning guidelines for developing administrators' leadership affecting the effectiveness of academic administration of secondary schools was also employed. Statistics for data analysis were mean, standard deviation, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The school administrators' leadership and the effectiveness of academic administration in secondary schools were overall at a high level.

2. The overall leadership of school administrators, as perceived by participants with different positions, exhibited a difference at the .01 level of significance. There was no difference in terms of work experience, but when comparing school sizes overall, there was a significant difference at the .05 level of significance.

3. The effectiveness of academic administration in secondary schools, as perceived by participants with different positions, overall showed differences at the .05 level of significance. There was a difference at the .01 level of significance, but when comparing school sizes overall, there was no difference.

4. The administrators' leadership and the effectiveness of academic administration in secondary schools overall had a positive relationship at the .01 level of significance with a medium level ($r_{xy} = .684$).

5. The administrators' leadership was able to predict the effectiveness of academic administration in secondary schools at the .01 level of significance comprising Achievement-Oriented Leadership (X_3) and Participative Leadership (X_2) at 48.5 percent with a standard error of estimate of ± 0.39477 .

6. Guidelines for developing administrators' leadership affecting the effectiveness of academic administration in secondary schools under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan consisted of two aspects: Achievement-Oriented Leadership and Participative Leadership.

Keywords: Leadership of Administrators, Effectiveness of Academic Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	21
แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ	21
ความหมายภาวะผู้นำ	21
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร	26
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	56
ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน	56
บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	77
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	84
งานวิจัยในประเทศ	84
งานวิจัยต่างประเทศ	91
3 วิธีดำเนินการวิจัย	95
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	96
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	96
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	100

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การเก็บรวบรวมข้อมูล	105
การวิเคราะห์ข้อมูล	105
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	108
ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	109
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	115
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	195
ความมุ่งหมายของการวิจัย	195
สมมติฐานการวิจัย	196
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	197
ประชากร	197
กลุ่มตัวอย่าง	197
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	198
การเก็บรวบรวมข้อมูล	200
การวิเคราะห์ข้อมูล	200
สรุปผลการวิจัย	202
อภิปรายผลการวิจัย	205
ข้อเสนอแนะ	217
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	217
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป	218

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	219
ภาคผนวก	229
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	231
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	237
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	261
ภาคผนวก ง แบบสอบถามประกอบการวิจัย	265
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	283
ภาคผนวก ฉ ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	301
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปมาลงในตาราง	309
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา	313
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางพัฒนา	317
ประวัติย่อของผู้วิจัย	325

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	40
2 เปรียบเทียบระหว่างการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552 การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555 และการบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)	69
3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	98
4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	99
5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	100
6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน	117
7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวม	118
8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X ¹) โดยรวมและรายข้อ	119
9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₂) โดยรวมและรายข้อ	121

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป็นภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยรวมและรายข้อ	122
11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป็นภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4) โดยรวมและรายข้อ	124
12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป็นภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ภาวะผู้นำแบบการ เปลี่ยนแปลง (X_5) โดยรวมและรายข้อ	125
13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป็นภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6) โดยรวมและรายข้อ	127
14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป็นภาพ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยรวม	129
15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป็นภาพ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมและรายข้อ	130

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y ₂) โดยรวมและรายข้อ	132
17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y ₃) โดยรวมและรายข้อ	134
18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y ₄) โดยรวมและรายข้อ ...	136
19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y ₅) โดยรวมและรายข้อ	138
20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y ₆) โดยรวมและรายข้อ.....	140
21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y ₇) โดยรวมและรายข้อ	142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ	144
23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพเป็นรายคูล โดยใช่วิธีของเซฟเฟ (Scheffé – Method)	146
24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน	148
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสพการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคูล LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคูลตามความเหมาะสม	150
26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	151
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาด ของโรงเรียนเป็นรายคูล โดยใช่วิธีของเซฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคูลตามความเหมาะสม	152

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ	154
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็น รายคู่ตามความเหมาะสม	156
30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	158
31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม	160
32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
33	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	166
34	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y ₁)	167
35	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน (Y ₂)	168
36	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y ₃)	169
37	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้าน วิชาการ (Y ₄)	170
38	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน (Y ₅)	171
39	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y ₆)	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
40 คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน วิชาการ (Y ₇)	173
41 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬโดยรวม (Y _t)	174
42 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y ₁)	175
43 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน (Y ₂)	176
44 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y ₃)	177
45 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้าน วิชาการ (Y ₄)	178
46 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนและ งานทะเบียนนักเรียน (Y ₅)	179

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
47	อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y ₆) 181
48	อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการประเมินผลการดำเนินงาน วิชาการ (Y ₇) 182
49	สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ของงาน 189
50	สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 192
51	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยการหา ค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 285
52	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อวัดดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 291
53	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ 303

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	305

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร และประธานหลักสูตร ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	319
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	319
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	320
5 สัมภาษณ์ ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	320
6 สัมภาษณ์ ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	321
7 สัมภาษณ์ นายวิไลศักดิ์ อยู่พงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	321
8 สัมภาษณ์ นายชัยฤทธิ์ ภู่อ่าว รองผู้อำนวยการโรงเรียนบึงค้อนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ	322
9 สัมภาษณ์ นายณดล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียนพรเจริญวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .	322
10 สัมภาษณ์ นางนันทรัตน์ เทศารินทร์ ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ โรงเรียนเซกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ	321
11 สัมภาษณ์ นางสาวพัชรี กุมภีโร ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการโรงเรียนหนองหิ้งพิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ	321

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 54 รัฐองค์
ดำเนินการให้เด็กทุกคนได้รับการศึกษาเป็นเวลาสิบสองปี ตั้งแต่ก่อนวัยเรียนจนจบ
การศึกษาภาคบังคับอย่างมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย รัฐองค์ดำเนินการให้เด็กเล็กได้รับ
การดูแลและพัฒนา ก่อนเข้ารับการศึกษาตามวรรคหนึ่ง เพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย
อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐองค์ดำเนินการให้
ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้
ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
และภาคเอกชน ในการจัดการศึกษาทุกระดับ โดยรัฐมีหน้าที่ดำเนินการ กำกับ ส่งเสริม
และสนับสนุนให้การจัดการศึกษาดังกล่าวมีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล ซึ่งสอดคล้อง
กับ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีวัตถุประสงค์เพื่อให้คนไทย
ทุกช่วงวัย มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต
มีระบบเศรษฐกิจที่มีโครงสร้างที่เข้มแข็ง มีเสถียรภาพ แข่งขันได้ ยั่งยืน มีความมั่นคง
ทางพลังงาน มีการกระจายความเจริญสู่ภูมิภาค มีโครงสร้างพื้นฐานที่มีคุณภาพ
ได้มาตรฐานสากล รักษาทุนธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสู่ความสมดุลของระบบ
นิเวศ สร้างความมั่นคงภายในประเทศ ป้องกันและลดผลกระทบจากภัยคุกคามข้ามชาติ
รวมทั้งให้ประเทศไทยมีบทบาทสำคัญต่อความร่วมมือในการพัฒนาภายใต้กรอบข้อตกลง
ต่าง ๆ ในระดับอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่นมากขึ้น
ทำให้ภาครัฐมีประสิทธิภาพสูงขึ้น สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ทั่วถึง ตรวจสอบได้ และปราศจากคอร์รัปชัน ซึ่งได้กำหนดให้การเสริมสร้างและพัฒนา
ศักยภาพทุนมนุษย์เป็นยุทธศาสตร์หนึ่งในการขับเคลื่อนแผนให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนา
การศึกษาของชาติจึงเป็นภารกิจหลักในการพัฒนาคน อันเป็นรากฐานของการพัฒนา

ประเทศในทุกกระบบ โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) เป็นกรอบในการดำเนินการ เพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกกระบบ มีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 11) โดยมีเป้าหมายที่สำคัญประการหนึ่งคือ คนไทยมีลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติ และพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบและทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียง และมีความเป็นไทย และได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่สำคัญ คือ ยุทธศาสตร์การเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์เพื่อปรับเปลี่ยนให้คนในสังคมไทยมีค่านิยมตามบรรทัดฐานที่ดีทางสังคม และเตรียมคนให้มีทักษะการดำรงชีวิตในโลกศตวรรษที่ 21 (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 1)

ผู้นำ คือ ผู้ที่จะเป็นหลักสำคัญให้กับองค์กร มีความรู้ในเรื่องงานขององค์กร เป็นอย่างดี สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานได้ มีความรับผิดชอบต่อประสิทธิภาพขององค์กรอุทิศตนและมุ่งมั่นเพื่ออนาคตและความสำเร็จในอนาคตขององค์กร ได้รับความเชื่อถือและเชื่อฟังจากเพื่อนร่วมงานในการจัดกิจกรรมและในการสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มหรือในองค์กร เต็มใจรับฟังและพูดคุยกับเสียงเรียกร้องที่สร้างสรรค์ และให้เป็นที่รับทราบกันทั้งองค์กร มีจิตใจเปิดกว้างและมีวิสัยทัศน์ แสวงหาโอกาสนวัตกรรมและความเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มีความเต็มใจทำงานในสภาพแวดล้อมที่ยืดหยุ่นและสภาพแวดล้อมที่ขาดลำดับสายงานบริหาร โดยปล่อยให้ผู้อื่นเล่นบทบาทผู้นำได้ (ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 23) ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กรใด ๆ ก็ตาม ทักษะการบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เองทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์กร บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตามและทางใจ คือ การชื่นชม ยินดีเห็นชอบด้วย โดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ ฟังพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำนี้ถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์กรนั้น ๆ โดยผู้นำจะแสดงบทบาทในการนำเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดนโยบายของหน่วยงาน

หรือองค์การ การวางแผน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก ตลอดจนเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นคล้อยตามซึ่งการใช้ภาวะผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์ (บุญเลิศ ออนกุล, 2545, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร, 2560, หน้า 25)

สิ่งที่จะทำให้ผู้บริหาร เป็นผู้นำสถานศึกษาที่มีประสิทธิผล (effective school leader) นั้น ผู้บริหารจะต้องแสดงออกถึงภาวะผู้นำ (a principal must exhibit leadership) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลว สถานศึกษาควรมีผู้นำหรือกลุ่มผู้นำที่มีประสิทธิผล ที่ต้องเกี่ยวข้องกับผู้บริหารคนอื่น ครู บุคลากรสายสนับสนุน นักเรียน และผู้ปกครองเป็นประจำวัน ดังนี้ 1) นำให้เห็นเป็นตัวอย่าง (leads by example) 2) มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (has a shared vision) ทั้งวิสัยทัศน์ระยะสั้นและระยะยาว 3) ให้ความเคารพคนอื่นที่ดี (well respected) ความเคารพไม่ได้หมายถึงการเห็นด้วยทุกอย่าง แต่หมายถึงการรับฟังอย่างตั้งใจและใส่ใจ 4) เป็นนักแก้ปัญหา (a problem solver) 5) ไม่เห็นแก่ตัว (selfless) ให้คิดถึงคนอื่น คิดถึงโรงเรียน และคิดถึงชุมชน 6) เป็นนักฟังที่ยอดเยี่ยม (exceptional listener) ต้องใช้นโยบายเปิดประตูต้อนรับทุกคน รับฟังทุกความคิดเห็น เพราะแต่ละคนต่างมีความคิดที่ดีของตัวเอง 7) ปรับตัว (adapts) ไม่กลัวต่อการเปลี่ยนแปลง แต่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง และนำการเปลี่ยนแปลง 8) เข้าใจในจุดเด่นจุดด้อยเป็นรายบุคคล (understands individual strengths and weaknesses) ใช้จุดเด่นให้เป็นประโยชน์ และวางแผนพัฒนาส่วนบุคคล เพื่อแก้ไขจุดอ่อน 9) ทำให้ทุกคนดีขึ้น (makes those around them better) กระตุ้นและสนับสนุนให้ทุกคนมีความเติบโตก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 10) ยอมรับในข้อผิดพลาด (admits when they make a mistake) ถือว่าไม่มีใครที่มีความสมบูรณ์แบบทุกอย่าง ต้องมีข้อผิดพลาด แต่ต้องใช้ข้อผิดพลาดเป็นบทเรียน เพื่อการปรับปรุงแก้ไข 11) ให้ทุกฝ่ายมีความรับผิดชอบ (holds others accountable) ตามหน้าที่ของแต่ละบุคคล รวมทั้งนักเรียนก็ต้องมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้ 12) ตัดสินใจในสิ่งที่ยาก (makes difficult decisions) ด้วยหลากหลายวิธี แม้บางกรณีมีความคล้ายคลึงกัน แต่อาจใช้วิธีการที่แตกต่างกัน มีการประเมินและมีการตัดสินใจที่มุ่งผลประโยชน์ของโรงเรียนโดยรวม Meador (2013, อ้างถึงใน วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 79 – 80)

จากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

- 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
- 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- 5) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
- 6) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนโดยมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดมาตรฐานของแต่ละงาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ตลอดจนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอนและมีการควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด (กนกกร โทบุรี, 2557, หน้า 6) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายรายกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2557, หน้า 39) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นความสำคัญของเป้าหมาย จะช่วยลูกน้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เป็นการบรรลุเป้าหมายชั้นสูง (High Performance Goal) และจะแสดงความเชื่อมั่นในตัวลูกน้อง สนับสนุนในความสามารถ ความพยายามของลูกน้อง จะช่วยลูกน้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับลูกน้องที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด (สุพานี สฤกษ์วานิช, 2552, หน้า 248-249) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นมิตร และสามารถใกล้ชิดปรึกษาได้ ผู้บังคับบัญชาจะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค (ปิยะวรรณ คิตโสภา, 2561, หน้า 42) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่จูงใจผู้ตามให้ใช้ความสามารถ โดยสร้างความมีส่วนร่วมในการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ใหม่ หรือใช้การพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำ หรือพัฒนาให้เป็นผู้นำที่ดีขึ้น ซึ่งแนวทางให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การสร้างความ

โน้มน้าวใจในอุดมการณ์ (Idealized Influence) และการให้ความสำคัญกับบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความรู้สึกรวมและความท้าทายให้ผู้ตาม (วิโรจน์ สารรัตน์, 2557, หน้า 23-32) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรมของผู้บริหารว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสม ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความเคารพ ครอบตน และประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง (ณัฐริดา นิพนธ์, 2563, หน้า 160)

ประสิทธิผล เป็นผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดผลลัพธ์ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จุดสำคัญของประสิทธิผลทางวิชาการอยู่ที่ความสัมพันธ์ระหว่างงานวิชาการ 5 งาน คือ หลักสูตรและการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายใน การวัดผล ประเมินผล และการประกันคุณภาพการศึกษาที่แสดงพัฒนาการ ความก้าวหน้า และความสำเร็จทางการเรียนของผู้เรียนเกิดการพัฒนาและเรียนรู้อย่างเต็มศักยภาพ (อัญญาลักษณ์ ผาภูมิ, 2559, หน้า 42) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนในการกำหนดทิศทางและสิ่งที่คาดหวังให้เกิดขึ้นที่โรงเรียนได้อย่างครอบคลุม อย่างเป็นระบบชัดเจน อย่างริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนา จนเกิดความพึงพอใจ และผลสำเร็จของการทำงานในโรงเรียนส่งผลต่อโรงเรียนให้เป็นโรงเรียนที่มีประสิทธิผล (มนัส ทวีกัน, 2561, หน้า 53)

การบริหารงานวิชาการ เป็นการบริหารที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นประเมินพัฒนาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์ การเข้าร่วมกิจกรรม วัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา ดังนั้น การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบในการดำเนินการ (มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา, 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562 หน้า 13) ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบระหว่างการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงานงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552 การบริหารวิชาการ 18 งาน

ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555 และการบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) พบว่า การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) มีความสอดคล้องและครอบคลุมการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงานงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552 และการบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555 ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยยึดขอบข่ายการบริหารวิชาการ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) 7 ขอบข่าย ดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตไชยพิสัย-ปากคาด สหวิทยาเขตบึงกาฬ สหวิทยาเขตศรีพรเจริญ สหวิทยาเขตเซกา-บึงโขงหลง ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชน ประชาชนจังหวัดบึงกาฬ บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต

จากเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการศึกษาในโรงเรียน ให้มีคุณภาพและหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งคำถามในการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของ
โรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน
หรือไม่อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านใดบ้างที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ
7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน
มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
และครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
2. ทำให้ทราบถึงประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย เพื่อให้การบริหารงานวิชาการโรงเรียน มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. ใช้เป็นข้อมูลสารสนเทศในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ให้มีภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ให้ประสบความสำเร็จ และมีคุณภาพสูงขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,114 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,241 คน จากทั้งหมด 25 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 301 คน จำแนกเป็นกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 188 คน โดยใช้

การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43)

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยศึกษาภาวะผู้นำของ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552) สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ (2553) วันชัย มีชาติ (2556) กนกอร โทบุรี (2557) วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557) ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561) House (1974) Burns (1978) Likert (1984) Stoner and Freeman (1992) Gibson, Ivancevich & Donnell (1994) Lunenburg & Ornstein (1996) Yukl (1997) Greenberg & Baron (2003) โดยแบ่งภาวะผู้นำ 6 แบบ ดังนี้

- 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
- 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
- 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
- 5) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
- 6) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้ 7 ด้าน ดังนี้

- 1) การวางแผนงานวิชาการ
- 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
- 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
- 5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
- 6) การแนะแนวการศึกษา
- 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

3. ตัวแปรที่ศึกษา

การวิจัยในครั้งนี้ได้กำหนดตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และ ขนาดของโรงเรียน

3.1.1 สถานภาพ แบ่งเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ

3.1.1.3 ครูผู้สอน

3.1.2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

3.1.2.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี

3.1.2.2 ประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี

3.1.2.3 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี

3.1.3 ขนาดของโรงเรียน แบ่งเป็น

3.1.3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.3.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3.2 ตัวแปรตาม คือ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

3.2.1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

3.2.1.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

3.2.1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

3.2.1.4 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

3.2.1.5 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง

3.2.1.6 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

3.2.2.1 การวางแผนงานวิชาการ

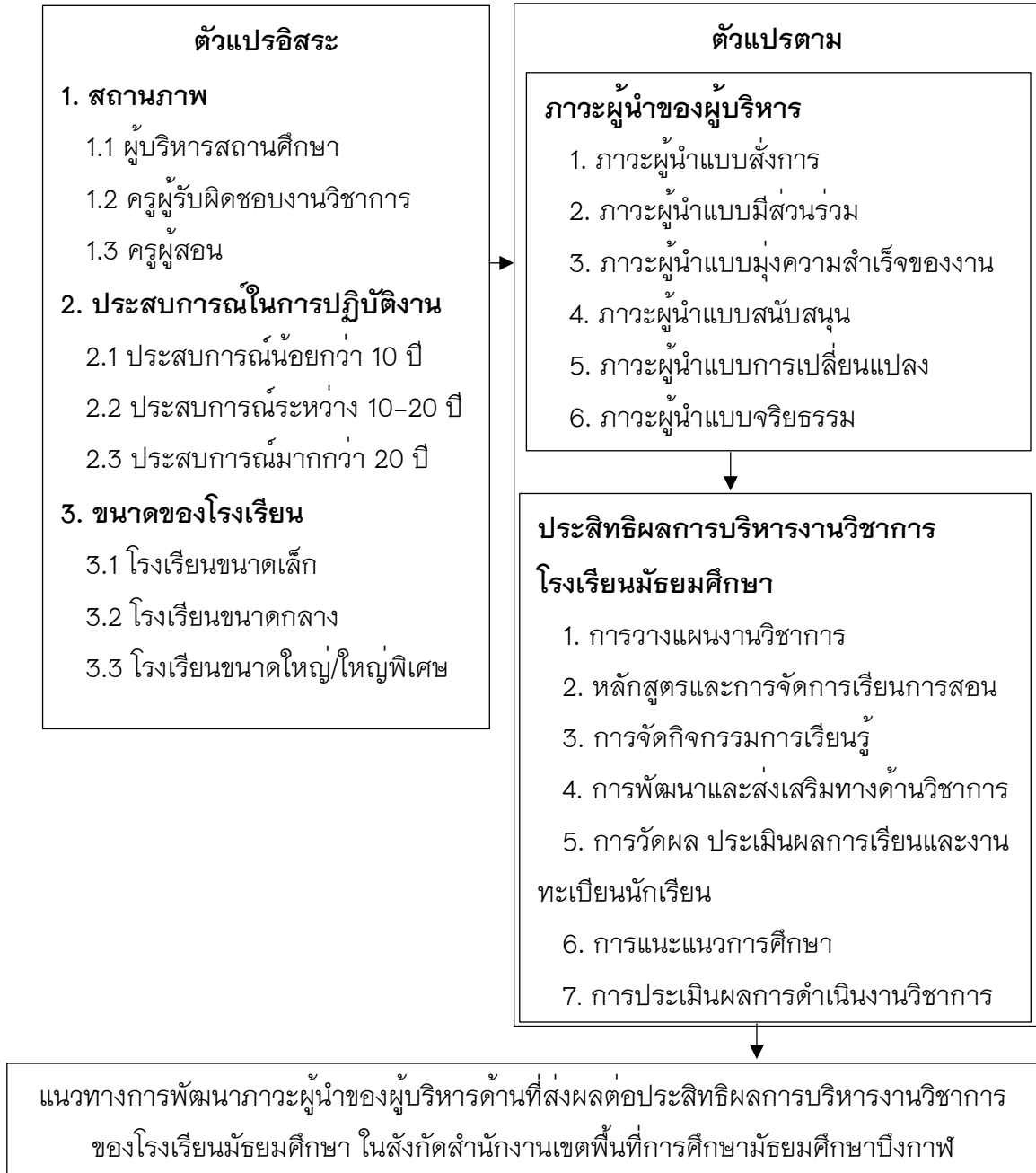
3.2.2.2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

3.2.2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

- 3.2.2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
- 3.2.2.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน
นักเรียน
- 3.2.2.6 การแนะแนวการศึกษา
- 3.2.2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยศึกษาภาวะผู้นำของ สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552); สร้อยตระกูล ติวยานนท์ (2553); วันชัย มีชาติ (2556); กนกอร โทบุรี (2557); วิโรจน์ สารรัตน์ (2557); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557); ปิยะวรรณ คิติไสดา (2561); House (1974); Burns (1978); Likert (1984); Stoner and Freeman (1992); Gibson, Ivancevich & Donnell (1994); Lunenburg & Ornstein (1996); Yukl (1997); Greenberg & Baron (2003); โดยแบ่งภาวะผู้นำ 6 แบบ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง 6) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ ตามขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้ 7 ขอบข่าย ดังนี้ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ เพื่อให้มีความชัดเจน ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ศิลปะวางแผน การจัดการองค์กร การสื่อสาร การแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนเองมีอยู่ ชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มคนในองค์กร ดำเนินงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด มีการกำหนดเป้าหมายกำหนดมาตรฐาน และกฎระเบียบต่าง ๆ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกขั้นตอนด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดตารางเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น

1.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เชื่อใจ มีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอ และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจมีการติดต่อสื่อสาร มีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

1.3 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เน้นความสำคัญของเป้าหมาย มีการสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด มีการกำหนดความชัดเจนของบทบาท มีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.4 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความ เป็นมิตร ความเมตตา เห็นอกเห็นใจ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาและแก้ไข้ปัญหา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การสนับสนุน มีความใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

1.5 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร มีกลยุทธ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มขีดศักยภาพ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงาน และมองเห็นแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

1.6 ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงความถูกต้องเหมาะสมในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความไว้วางใจ มีความเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการครองตน และประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของงานวิชาการทั้ง 7 ขอบข่ายงาน คือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

2.1 การวางแผนงานวิชาการ หมายถึง โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการให้เป็นระบบ สะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำและมีแผนงานวิชาการที่มีคุณภาพตามบริบทของโรงเรียน มีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการอย่างรอบด้าน มีการวางแผนการรับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบริบทของโรงเรียนและนโยบายของต้นสังกัด

2.2 หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน และขอบข่ายงานวิชาการไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของโรงเรียน มีการวิเคราะห์จุดเด่น และโอกาสของนักเรียนที่จะนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรความสามารถพิเศษ มีการจัดกลุ่มการเรียนอย่างหลากหลาย ตอบสนองความต้องการของนักเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและการกำหนดแนวปฏิบัติของการจัดตารางสอน/ตารางเรียน มีคณะกรรมการนิเทศภายใน มีแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบจัดครูเข้าสอนแทน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนางานในระดับกลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูมีการวิเคราะห์มาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ผลการ

เรียนรู้ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับแบบทดสอบและผลการทดสอบระดับชาติ มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ

2.3 การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ หมายถึง โรงเรียนมีการวิเคราะห์ หลักสูตรสถานศึกษา และวิเคราะห์ผู้เรียน มีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย มีการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ มีการสำรวจ รวบรวมข้อมูลและจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ มีการสำรวจข้อมูลการจัดสอนซ่อมเสริม มีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา มีการวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตามบริบทของโรงเรียน มีกระบวนการคัดเลือกจัดกลุ่มความสามารถพิเศษของนักเรียนแต่ละประเภท

2.4 การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ หมายถึง โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สมรรถนะครูรายบุคคล มีแผนพัฒนาครูใหม่โดยจำแนกครูบรรจุ ครูย้าย และครูอัตราจ้าง มีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการจัดบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน มีแผนส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้

2.5 การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน หมายถึง โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ มีแผนการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา มีการสำรวจรวบรวมและจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน มีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลของนักเรียน มีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน

2.6 การแนะแนวการศึกษา หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายงาน 5 บริการของงานแนะแนวและกำหนดผู้รับผิดชอบ มีคู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวและมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการดำเนินการแนะแนวทางด้านการบริหารการศึกษาต่อ การอาชีพ สังคมและส่วนตัว อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

2.7 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ หมายถึง โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและชี้แจงสร้างความเข้าใจในการดำเนินการของการประเมินผลการเรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การคิดวิเคราะห์ การอ่านเขียน และสมรรถนะสำคัญของ

ผู้เรียน มีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการจากหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน มีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการและมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการและมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

3. สถานภาพ หมายถึง การดำรงตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รักษาการในตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.2 ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานวิชาการภายในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.3 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาหรือผู้ปฏิบัติงานด้านการเรียนการสอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ตั้งแต่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ตั้งแต่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเวลาไม่เกิน 10 ปี

4.2 ประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ตั้งแต่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเวลา 10-20 ปี

4.3 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ตั้งแต่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นเวลามากกว่า 20 ปี

5. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง ขนาดของสถานศึกษาที่กำหนดขนาดตามจำนวนนักเรียน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประกาศเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2563 ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่มีจำนวนนักเรียน 359 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่มีจำนวนนักเรียน 360-1,079 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่มีจำนวนนักเรียน 1,080 คนขึ้นไป

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 25 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตไชยพิสัย-ปากคาด สหวิทยาเขตบึงกาฬ สหวิทยาเขตศรีพรเจริญ สหวิทยาเขตเซกา-บึงโขงหลง

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติ ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สร้างแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา ต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ
 - 1.1 ความหมายภาวะผู้นำ
 - 1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
2. การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
 - 2.1 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน
 - 2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
3. บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
 4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ ได้มีผู้ให้นิยามไว้อย่างหลากหลาย แตกต่างกันไปตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคล ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำที่ตนเองสนใจไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

เมทิญา นนทศรี (2555, หน้า 7) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนเองหรือกลุ่มตน

กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคคลอื่น หรือ กลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การการเป็นเป้าหมาย

จิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 1) ได้ให้ความหมายคำว่าภาวะผู้นำ (leadership) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจะให้มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่น มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 15) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นกระบวนการที่ผู้นำช่วยสร้างความชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้รับรู้ว่าจะทำอะไรคือ ความสำคัญ ให้ภาพความเป็นจริงขององค์การแก่ผู้อื่น ช่วยให้เห็นทิศทาง และจุดมุ่งหมายอย่างชัดเจนภายใต้ภาวะการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก

ไชยา ภาวะบุตร (2560, หน้า 279) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่ เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลหนึ่งที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์ช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

บุญยะลิต ยดธิวงสา (2562, หน้า 13) สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคลหรือในกลุ่มมีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการจูงใจให้คนอื่นคล้อยตาม ทำตาม และสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กันมีคุณลักษณะที่เหมาะสม หรือความมีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม มีความรับผิดชอบในหน้าที่ ช่วยเหลือส่งเสริม เห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน ร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน มีความ پاکเพียรอดทน กล้าตัดสินใจสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแก้ไขสิ่งบกพร่องต่าง ๆ อยู่เสมอ

Jacobs (1970, p. 528) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่ฝ่ายหนึ่งเป็นผู้ให้สารสนเทศ เพื่อให้อีกฝ่ายหนึ่งเชื่อมั่นว่า หากทำตามแล้วจะบรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการ

Bass (1990, อ้างถึงในสุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2557, หน้า 15) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำออกเป็น 12 กลุ่ม

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม ตามแนวคิดนี้ กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นจุดศูนย์กลางหรือจุดแกนกลางของกิจกรรมกลุ่มนิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จึงมักสะท้อนผู้นำเป็นจุดรวมของความร่วมมือ จากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นบุคลิกภาพและผลของบุคลิกภาพ คำนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ ส่วนใหญ่จะให้ความหมายภาวะผู้นำโดยยึดหลักด้านคุณลักษณะปรุ่งแต่ง หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ
3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม เป็นนิยามที่มีแนวคิดเน้นพฤติกรรมหรือการกระทำในส่วนของผู้ที่มีผลให้เกิดพฤติกรรมหรือการกระทำขึ้นในบุคคลอื่น รวมทั้งการกระทำของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน คำนิยามเหล่านี้เป็นความพยายามที่จะหาคำตอบว่า “ผู้นำทำอะไร”
4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการบรรลุเป้าหมาย ความหมายของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและการประสานงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
5. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ แนวคิดของความหมายภาวะผู้นำในกลุ่มนี้ ไม่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นเหตุ ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่ม แต่ภาวะผู้นำเป็นผล ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า กล่าวโดยสรุปนิยามภาวะผู้นำกลุ่มนี้เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผลหรือสิ่งที่ยกเงยตามมา ที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก
6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท เป็นกลุ่มของนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท ซึ่งมีมุมมองที่ว่า สมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นต่อการทำให้ระบบสังคมเจริญก้าวหน้าภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของระบบสังคมดังกล่าว ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนในแง่ความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันในระบบสังคม สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำในแนวคิดนี้จึงเป็นบทบาท

ที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง ทักษะภาวะผู้นำในแนวนี้เห็นว่า เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุนำที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบการตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผลตามโครงสร้างการบริหารจัดการขององค์การ

8. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหล่อหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนง ความต้องการและความปรารถนาของผู้นำ มุมมองของการเป็นผู้นำที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม และเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทิศทางเดียวคือจากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจต่อความต้องการของผู้ตาม นิยามภาวะผู้นำจึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่นหรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นยอมปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล คำว่า อิทธิพล ของนิยามกลุ่มนี้มีความหมายที่มีใช้เป็นการครอบงำ การควบคุม หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตามแต่อย่างใด แต่มีความหมายกว้างที่เป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจาและการกระบวนกรสื่อสารให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือเป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการไปสู่เป้าหมาย เมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นด้วยเช่นกัน

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ นิยามภาวะผู้นำตามแนวนี้สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้เหตุใช้ผลอย่างหนักแน่นเพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตน ดังตัวอย่างที่อดีตประธานาธิบดีไอเซนเฮอว์ของสหรัฐให้นิยามของภาวะผู้นำว่า ภาวะผู้นำ คือ ความสามารถในการตัดสินใจว่าต้องทำอะไร และการทำให้ผู้อื่นต้องการที่จะทำตามการตัดสินใจนั้น

11. ภาวะผู้นำในฐานะความสัมพันธ์ของอำนาจ เป็นการนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการใช้อำนาจ เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล เป็นผลที่เกิดจากอำนาจต่าง ๆ ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิง อำนาจจากความเชี่ยวชาญ อำนาจจากการให้รางวัล อำนาจจากการบังคับ และอำนาจตามกฎหมาย เป็นต้น

12. ภาวะผู้นำในฐานะเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ นิยามของภาวะผู้นำตามแนวนี้เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำเกิดเป็น นิยามภาวะผู้นำขึ้นใหม่ที่ให้ความหมายที่กว้างขวางครอบคลุมหลายด้านได้มากขึ้น ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำ คือการใช้อิทธิพลที่มีใช้บังคับข่มขู่ เพื่อประสานสมาชิกให้รวมตัวเป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม หรือการผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็นนิยามหรือความหมายของผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพว่าเป็นผู้ที่มีทักษะเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ มีอำนาจและมีพลัง ผู้นำเช่นนี้เป็นผู้นำที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ต่อผู้อื่น ยึดมั่นและขับเคลื่อนด้วยค่านิยม และมีความสามารถปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจนและมีความสลับซับซ้อนได้ผลดี

Schein (1992, p. 222) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำที่จะก้าวออกมานอกกรอบวัฒนธรรม เพื่อที่จะเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงวิวัฒนาการขององค์การให้เกิดการปรับตัวได้มากขึ้น

Ivancevic et al (2008, p. 413) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการโน้มน้าว อำนาจความสะอาดให้ผู้อื่นทำงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

Daft (2008, pp. 4 – 5) ได้ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตาม ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน

DuBrin (2009, p. 334) เสนอว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถในการบันดาลใจให้เกิดความเชื่อมั่น และสนับสนุนบุคคลที่มีความปรารถนาจะทำงาน ให้ทำงานได้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

Greenberg & Baron (2010, p. 506) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่ม ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เป็นความสามารถที่บุคคลมีอิทธิพลต่อสมาชิกในกลุ่มในอันที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การได้

จากความหมายของภาวะผู้นำข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ศิลปะ วางแผน การจัดการองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนเองมีอยู่ ชักนำหรือ

โน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มคนในองค์กร ดำเนินงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำ ผู้วิจัยขอเสนอแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 250-253) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีการมีส่วนร่วมของการเป็นผู้นำ (A Participation Theory of Leadership) โดยสรุปรูปแบบการตัดสินใจของผู้นำไว้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. รูปแบบความเป็นผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic) ซึ่งมี 2 แบบย่อย คือ AI และ AII ในรูปแบบนี้ผู้นำจะเป็นผู้ตัดสินใจเองซึ่งจะเหมาะสมเมื่อ 1) ผู้นำมีข้อมูลเพียงพอที่จะตัดสินใจ 2) ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเห็นหลากหลาย ผู้นำจึงต้องเป็นผู้ตัดสินใจ 3) ไม่ได้ต้องการคุณภาพในการตัดสินใจสูงนัก

1.1 แบบ AI คือ ผู้นำจะแก้ปัญหา คือ ตัดสินใจด้วยตนเอง โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในขณะนั้น

1.2 แบบ AII คือ ผู้นำจะหาข้อมูลเพิ่มเติมจากลูกน้อง แล้วแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจเอง โดยให้ลูกน้องมีบทบาทเป็นเพียงผู้ให้ข้อมูลไม่ใช่ผู้ชี้แนวทางแก้ปัญหา

2. รูปแบบผู้นำแบบให้คำปรึกษา (Consultative) ซึ่งมี 2 แบบย่อย คือ CI และ CII ในรูปแบบนี้ผู้นำจะปรึกษารับฟังกับลูกน้อง ซึ่งจะเหมาะสมเมื่อ 1) ลูกน้องต้องการมีส่วนร่วมในการนำผลการตัดสินใจไปปฏิบัติให้บังเกิดผล 2) ผู้นำไม่มีข้อมูลเพียงพอ การปรึกษารับฟังกับลูกน้องจะทำให้มีข้อมูล 3) ลูกน้องเห็นพ้องกับเป้าหมายขององค์กร (ไม่เกิดความเห็นที่ขัดแย้ง)

2.1 แบบ CI คือ ผู้นำจะไปพูดคุยกับลูกน้องที่เกี่ยวข้องกับปัญหาทีละคนไป รับฟังข้อคิดเห็นของลูกน้องหรือไม่ก็ได้

2.2 แบบ CII คือ ผู้นำจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับลูกน้องเป็นกลุ่ม รับฟังข้อเสนอแนะจากกลุ่ม แล้วจึงตัดสินใจเอง ซึ่งอาจจะเป็นไปตามความคิดเห็นของกลุ่มหรือไม่ก็ได้

3. รูปแบบผู้นำแบบกลุ่ม (Group Consensus) คือ แบบ GII กรณีนี้ควรจะใช้เมื่อ 1) ผู้นำไม่มีข้อมูลที่เพียงพอต่อการตัดสินใจ 2) ต้องการคุณภาพในการตัดสินใจ 3) ต้องการการยอมรับ และผูกพันต่อการตัดสินใจของลูกน้องเป็นสิ่งที่สำคัญ

แบบ GII นี้ ผู้นำจะพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับกลุ่มของลูกน้อง โดยจะร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาและพยายามหาข้อสรุป ข้อยุติที่เป็นความคิดเห็นจากกลุ่มหรือข้อคิดเห็นที่กลุ่มเห็นด้วยและสนับสนุนมากขึ้น

สร้อยตระกูล ติวยานนท์ (2553, หน้า 258-259) ได้กล่าวถึง การศึกษาค้นคว้าของมหาวิทยาลัยไอโอวา (University of Iowa Studies) การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่กระทำอย่างจริงจังเป็นครั้งแรกนั้น กระทำโดย โรนาลด์ ลิปพิท (Ronald Lippitt) และราล์ฟไวท์ (Ralph White) โดยใช้วิธีการทดลอง (Experimental Approach) ภายใต้การควบคุมดูแลของเคอร์ท เลวิน (Kurt Lewin) แห่งมหาวิทยาลัยไอโอวา (The University of Iowa) เมื่อราวปี ค.ศ. 1940 ซึ่งผลการศึกษาได้แบ่งพฤติกรรมของผู้นำออกเป็น 3 รูปแบบ คือ

1. ภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตนิยม หรือเผด็จการ (Autocratic Leadership) ภาวะผู้นำแบบอัตตนิยมหรือเผด็จการ ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ โดยจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง แล้วจึงสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตนจะทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (Close Supervision) ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะไม่มีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้น จุดเน้นของผู้นำแบบนี้ก็คือตัวของผู้นำเอง ภายใต้ภาวะผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำ และจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็เฉยเมยเสียเลย หรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

2. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leadership) ภาวะผู้นำแบบนี้ ผู้นำจะมีทัศนคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาตรงข้ามกับแบบแรก โดยจะมีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถ ดังนั้น จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation) ในการตัดสินใจ กำหนดนโยบาย รวมถึงตลอดถึงกำหนดวิธีการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ โดยตัวผู้นำเองก็มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ด้วยเช่นกัน ดังนั้น จุดเน้นของผู้นำแบบนี้จึงอยู่ที่ทั้งตัวผู้นำและผู้ปฏิบัติงานทั้งหลายหรือรวมเรียกว่ากลุ่มนั่นเอง ภายใต้ภาวะผู้นำแบบนี้ สมาชิกในกลุ่มจะมีความพึงพอใจสูง

3. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี (Laissez Faire Leadership) ภาวะผู้นำชนิดนี้ ผู้นำจะปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ตัวผู้นำเป็นเพียงผู้ดูแลอยู่ห่าง ๆ โดยไม่ค่อยมีบทบาทอะไรมากนักคล้ายกับคนนั่งชิวโม่ง ดังนั้น จึงมีคำเรียกผู้นำแบบนี้ว่าผู้นำแบบบุรุษไปรษณีย์ เพราะมีหน้าที่ส่งผ่านข่าวสารเท่านั้น ผู้นำแบบนี้จะไม่มีบทบาท ตรงกันข้ามบทบาทต่าง ๆ จะตกอยู่กับผู้ใต้บังคับบัญชา จุดเน้นจึงอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ จะเห็นได้ว่าผู้นำแบบนี้ไม่ได้ทำการนำเลย ดังนั้น จึงอาจถือว่าเป็นผู้นำจอมปลอม (Pseudo-Leaders) ในภาวะผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะปรากฏมีความพึงพอใจมากกว่าผู้นำแบบอัตตนิยมหรือเผด็จการ

วันชัย มีชาติ (2556, หน้า 192-194) ได้กล่าวถึง การศึกษาภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอ (The Ohio State University) ที่เริ่มศึกษาในปี ค.ศ. 1945 โดยฮาโลปิน ไวน์เนอร์ และสตอกดิล (Halpin, Winer, Stogdil) เป็นการศึกษาเพื่อกำหนดพฤติกรรมของผู้นำ โดยพิจารณาถึงพฤติกรรมของผู้นำในการอำนวยความสะดวกและสั่งการเพื่อให้สมาชิกและบุคคลอื่น ๆ ท่วมทศความพยายามเพื่อทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การหรือของกลุ่มโดยการศึกษาได้แบ่งเกณฑ์การพิจารณาพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงานและผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

2. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผู้ร่วมงาน (Employee Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและสมาชิกของกลุ่ม โดยที่ผู้นำจะให้ความสนใจและเอาใจใส่กับปัญหาต่าง ๆ ทั้งในที่ทำงานและเรื่องส่วนตัวที่เกิดขึ้นของสมาชิกโดยที่ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิตและผู้ร่วมงานจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกตรงข้ามกัน

กนกอร โทบุรี (2557, หน้า 5-6) ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่มีความสามารถที่จะชี้แนะ สั่งการหรืออำนวยความสะดวกต่อพฤติกรรมของครูผู้สอน เพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงให้ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน โดยมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนด

มาตรฐานของแต่ละงาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ตลอดจน กำหนดเวลาแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอน และมีการควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอน อย่างใกล้ชิด

2. ผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อครู ถึงความเป็นมิตร ให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการ ปฏิบัติงานของบุคคล สนับสนุนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอ สนับสนุน การสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครู เพื่อให้เกิด ความสะดวกในการปฏิบัติงาน

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ต่อครูในการให้ความสำคัญ กระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงาน ของโรงเรียน มักมีการประชุมเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจและยึดถือมติของที่ประชุมในการปฏิบัติงานเสมอ

4. ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรม ให้ครูเห็นว่าผู้บริหารต้องการผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระตุ้นให้ ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ มีการพัฒนางานอย่างต่อเนื่องนำข้อบกพร่องมา ปรับปรุงให้ผลงานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ ให้ความสำคัญต่อครู มีความเชื่อมั่น ในความสามารถของครู และยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 23-32) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำเชิง บูรณาการในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่ จูงใจผู้ตามให้ใช้ความสามารถ โดยสร้างควมมีส่วนร่วมในการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ใหม่ หรือใช้การพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำ หรือพัฒนาให้เป็นผู้นำที่ดีขึ้น ซึ่งแนวทางให้เกิดการ เรียนรู้ใหม่ องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจจาก ภายใน (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การสร้างความโน้มน้าวใจในอุดมการณ์ (Idealized Influence) และการให้ความสำคัญ กับบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความรู้สึกร่วม และความท้าทายให้ผู้ตาม

2. ภาวะผู้นำแบบร่วมมือ (collaborative leadership) หรือแบบ รวมพลัง ภาวะผู้นำแบบร่วมมือมีลักษณะเป็นกระบวนการ (process) มากกว่าสิ่งที่กระทำ

(what to do) เป็นภาวะผู้นำที่เกิดขึ้นได้ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กรในสองลักษณะ คือ 1) กรณีที่ผู้นำให้อิทธิพลตามทุกคนมีความเท่าเทียมและมีการทำงานร่วมกัน เพื่อแก้ปัญหา สร้างสิ่งใหม่ บริหาร หรือคิดริเริ่มร่วมกัน ผู้นำไม่ใช่ผู้ควบคุมกลุ่ม แต่เป็นผู้รับผิดชอบต่อการให้คำแนะนำและประสานงานกระบวนการตัดสินใจและ ดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม 2) กรณีที่ผู้นำอาจเปลี่ยนจากคนหนึ่งไปเป็นอีก คนหนึ่งตามความสามารถและตามการตัดสินใจของกลุ่ม ไม่จำกัดเฉพาะผู้นำตามตำแหน่ง ถือเป็นกระบวนการกลุ่มที่แท้จริง

3. ภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) เป็นภาวะที่คนภายในกลุ่มหรือใน องค์กรต่างเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน (lead each other) ต่างมีอำนาจและมีอิทธิพลซึ่งกันและ กันเพื่อควมมีประสิทธิผลในการบรรลุความสำเร็จของกลุ่ม หรือขององค์กร หรือทั้งสอง มากกว่าที่อำนาจและอิทธิพลจะอยู่ในคนใดคนหนึ่งเพียงลำพัง ซึ่งความหมาย ดังกล่าวเทียบเคียงกับความหมายของภาวะผู้นำแนวนอน (horizontal leadership) ภาวะผู้นำแบบกระจาย (distributed leadership) และภาวะผู้นำแบบหมู่คณะ (collective leadership) ว่ามีคำอธิบายคล้ายคลึงกัน แต่มีความหมายตรงข้ามกับภาวะผู้นำในแนวตั้ง หรือตามสายการบังคับบัญชา (vertical hierarchical leadership) ที่เน้นภาวะผู้นำ แบบรายบุคคลมากกว่าแบบกลุ่ม

4. ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จะเปลี่ยนไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำยกระดับความประพฤติ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสอง ฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความ ต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิมตามลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 235-247) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ แบบวิถีเป้าหมาย (Path-goal theory) ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำตามพฤติกรรมที่แสดงออก ของผู้นำออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นภาวะผู้นำ ที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration behavior) ของผู้นำจากการศึกษา ของมหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตท กล่าวคือ ผู้นำให้การสนับสนุนและพฤติกรรมที่เป็นมิตร ที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และ ความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การ

สนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับภาวะผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating leadership) ของการศึกษาที่มหาลัยไอโฮโฮสเทท และคล้ายผู้นำแบบ S1 (แบบบอกให้ทำ-telling) ตามทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์ซีและแบลนชาร์ดเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องรวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายรายกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมตามทฤษฎีวิธีทาง-เป้าหมาย จะมีความใกล้เคียงกับผู้นำแบบ S1 ของทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์ซีและแบลนชาร์ด

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 11-13) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง การกระทำหรือการปฏิบัติที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ ของผู้บริหาร การใช้ศิลปะ ความสามารถ อิทธิพลและวิธีการที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการปฏิบัติงานของผู้ตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของกลุ่ม โดยผู้นำใช้ให้บุคลากรหรือกลุ่มซึ่งเป็นผู้ตามร่วมกันใช้กระบวนการสื่อความหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ซึ่งแบ่งแบบภาวะผู้นำออกเป็น 6 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้กระบวนการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยที่ผู้นำยอมรับความต้องการของผู้ตาม

ด้วยการให้วัตถุประสงค์ของมีค่าตามที่ต้องการ แต่มีเงื่อนไขแลกเปลี่ยนให้ผู้ตามต้องทำงาน บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหรือปฏิบัติหน้าที่ได้สำเร็จตามข้อตกลง ผู้ตามก็จะได้รับรางวัลตอบแทนเป็นการแลกเปลี่ยน ขณะที่ผู้นำก็ได้ประโยชน์จากผลงานที่สำเร็จนั้น

2. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชม ให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงาน ได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง แบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงานและผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อเป็นการท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำในรูปแบบนี้จะเห็นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

5. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ในฐานะผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นทุกอย่างขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

6. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นมิตรและสามารถใกล้ชิดปรึกษาได้ผู้บังคับบัญชาจะเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค

House (1974, p. 211) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำตามเส้นทาง-เป้าหมายของเฮาส์ (House's Path-Goal Theory Leadership) ที่เชื่อว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผล จะต้องช่วยพัฒนาเส้นทาง (Path) ที่จะทำให้ผู้ตามไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ผู้ตามคาดหวังไว้ ซึ่งได้แบ่งพฤติกรรมความเป็นผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) จะบอกหรือสั่งเป้าหมายที่ต้องการบอกแนวทางที่ต้องทำ บอกกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรืออาจจะแสดงให้ผู้ว่าต้องทำอะไร อย่างไร
2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะเป็นพฤติกรรมเปิดเผย และอบอุ่นในการสนับสนุน ห่วงใยในลูกน้อง สนใจความต้องการ สร้างบรรยากาศของความร่วมมือเป็นกันเอง ให้กำลังใจและสนับสนุนลูกน้อง เอาใจใส่ลูกน้อง ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างดี และเท่าเทียมกัน
3. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) จะให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น ให้คำแนะนำในการตัดสินใจ
4. ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นความสำคัญของเป้าหมาย จะช่วยลูกน้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เป็นการบรรลุเป้าหมายชั้นสูง (High Performance Goal) และจะแสดงความเชื่อมั่นในตัวลูกน้อง สนับสนุนในความสามารถ ความพยายามของลูกน้อง จะช่วยลูกน้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับลูกน้องที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

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

1. ผู้นำการแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นผู้นำที่ติดต่อกับผู้ตามโดยการแลกเปลี่ยนซึ่งกันและกัน และสิ่งแลกเปลี่ยนนั้นต่อมากลายเป็น

ประโยชน์ร่วมกัน ลักษณะนี้พบได้ในองค์กรทั่วไป เช่น ทำงานดีก็ได้เลื่อนขั้น ทำงานก็จะได้ค่าจ้างแรงงาน และในการเลือกตั้งผู้แทนราษฎรมีข้อแลกเปลี่ยนกับชุมชน เช่น ถ้าตนได้รับการเลือกตั้งจะสร้างถนนให้ เป็นต้น

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

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

Likert (1984, p. 457) ได้กล่าวถึง แบบภาวะผู้นำของมหาวิทยาลัยมิชิแกน (University of Michigan leadership style) ที่ทำการวิจัยด้านภาวะผู้นำโดยใช้เครื่องมือที่ Likert และกลุ่มคิดขึ้น ประกอบด้วย ความคิดรวบยอดเรื่องภาวะผู้นำ การติดต่อสื่อสารแรงจูงใจ การมีปฏิสัมพันธ์ การใช้อิทธิพล การตัดสินใจ การตั้งเป้าหมาย การควบคุมคุณภาพ และสมรรถนะของเป้าหมาย โดยแบ่งลักษณะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งสนับสนุนแนวคิดการแบ่งช่วงบนเส้นต่อเนื่องของ Tannenbaum and Schmidt คือ

1. ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจ (exploitive-authoritative) ผู้บริหารใช้อำนาจเผด็จการสูง ไม่ไว้วางใจผู้ใต้บังคับ บังคับบัญชาแบบขู่เข็ญมากกว่าชมเชย การติดต่อสื่อสารเป็นแบบทางเดียวจากบนลงล่าง การตัดสินใจอยู่ในระดับเบื้องบนมาก

2. ภาวะผู้นำแบบใช้อำนาจเชิงเมตตา (benevolent-authoritative) ปกครองแบบพ่อปกครองลูก ให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจโดยให้รางวัล บางครั้งขู่ลงโทษ ยอมให้มีการติดต่อสื่อสารจากล่างสู่บนได้บ้าง รับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชาบ้าง บางครั้งยอมให้มีการตัดสินใจแต่อยู่ภายใต้การควบคุมอย่างใกล้ชิดของผู้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือ (consultative-democratic) ผู้บริหารจะให้ความไว้วางใจและการตัดสินใจแต่ไม่ทั้งหมด รับฟังความคิดและความเห็นของ

ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจ จะลงโทษนาน ๆ ครั้ง ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางจากล่างขึ้นบนและจากบนลงล่าง นโยบายและการตัดสินใจมาจากกระดบบน ยอมให้การตัดสินใจบางอย่างอยู่ในระดับล่าง ผู้บริหารเป็นที่ปรึกษาทุกด้าน

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative-democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทาง ทั้งจากกระดบบนและระดับล่าง ในระดับเดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหารและกลุ่มผู้ร่วมงาน

Stoner and Freeman (1992, อ้างถึงใน ไชยา ภาวะบุตร หน้า 12-14) ได้กล่าวถึง ตาข่ายภาวะผู้นำ ว่าสามารถกำหนดแบบภาวะผู้นำ ได้มากถึง 81 แบบ จำแนกได้ 5 แบบหลัก ดังนี้

1. ภาวะแบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้อวางแผนกำหนดแนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

2. ภาวะแบบมุ่งคนสูง (Country Club Management) ผู้นำจะเน้นการใช้มนุษยสัมพันธ์และเน้นความพึงพอใจของผู้ตามในการทำงาน ไม่คำนึงถึงผลผลิตขององค์การส่งเสริมให้ทุกคนมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของครอบครัวใหญ่ที่มีความสุข นำไปสู่สภาพการณ์สิ่งแวดล้อมและงานที่น่าอยู่ จะมุ่งผลงานโดยไม่สร้างความกดดันแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารมีความเชื่อว่า บุคลากรมีความสุขในการทำงาน การนิเทศในการทำงานควรมีเพียงเล็กน้อยต้องมีการควบคุมในการทำงาน ลักษณะคล้ายการทำงานในครอบครัวที่มุ่งเน้นความพึงพอใจความสนุกสนานในการทำงานของผู้ร่วมงาน เพื่อหลีกเลี่ยงการต่อต้านต่าง ๆ

3. ภาวะแบบมุ่งงานต่ำมุ่งคนต่ำ (Impoverished) ผู้บริหารจะสนใจคนและสนใจงานน้อยมาก ใช้ความพยายามเพียงเล็กน้อย เพื่อให้งานดำเนินไปตามที่มุ่งหมาย และคงไว้ซึ่งสมาชิกภาพขององค์การ ผู้บริหารมีอำนาจในตนเองต่ำ มีการประสานงานกับ

ผู้ใต้บังคับบัญชาน้อยเพราะขาดภาวะผู้นำ และมักจะมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำเป็นส่วนใหญ่

4. ภาวะแบบทางสายกลาง (Middle of The Road Management)

แบบผู้บริหารหวังผลงานเท่ากับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ใช้ระบบราชการที่มีกฎระเบียบ แบบแผนผลงานได้จากการปฏิบัติตามระเบียบ โดยเน้นขวัญ ความพึงพอใจ หลีกเลี่ยงการใช้กำลังและอำนาจ ยอมรับผลที่เกิดขึ้นตามความคาดหวังของผู้บริหาร มีการจัดตั้งคณะกรรมการในการทำงานหลีกเลี่ยงการทำงานที่เสี่ยงเกินไป มีการประนีประนอมในการจัดการกับความขัดแย้ง ผู้ร่วมงานคาดหวังว่าผลประโยชน์มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงานที่ได้กระทำลงไป

5. ภาวะแบบทำงานเป็นทีม (Team Management) ผู้บริหารให้ความสำคัญ

สนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์การ และความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุก ผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกยึดมั่นของผู้ปฏิบัติ ในการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารแบบนี้เชื่อว่า ตนเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น อำนาจการวินิจฉัย สั่งการ และอำนาจการปกครองบังคับบัญชายังอยู่ที่ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1994, pp. 425-426) ได้สรุป ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เชย์ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blanchard's Situation Theory of Leadership) หรือทฤษฎีความเป็นผู้นำ ตามวงจรชีวิต (A Life Cycle Theory of Leadership) ออกเป็น 4 รูปแบบ ดังนี้

1. ผู้นำแบบบอกงาน (Telling: S1) ได้แก่ รูปแบบที่ผู้นำกำหนดบทบาทและวิธีการในการปฏิบัติงานและบอกงานหรือประกาศแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในด้านการปฏิบัติงานว่าจะต้องทำอะไร ที่ไหน เมื่อไร และอย่างไร (3 W.1H: What Where When และ How) ผู้นำจะต้องให้ข้อปฏิบัติที่เฉพาะเจาะจง และติดตามควบคุมงานอย่างใกล้ชิด ผู้นำจะมีลักษณะที่ให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของงานสูง และให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างคนต่ำ

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling: S2) ผู้นำจะทำหน้าที่ในการขายความคิดโดยการให้คำแนะนำและสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานถึงวิธีการในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะมีบทบาทเป็นผู้สนับสนุนอธิบายการตัดสินใจ และเปิดโอกาสให้แก่ผู้ตามในการดำเนินการ ผู้นำแบบนี้จะเป็นผู้ที่เน้นทั้งผลงานและความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การสูง

3. ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participating: S3) ผู้นำรูปแบบนี้จะร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ผู้นำจะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในการทำงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงาน (Delegating: S4) ผู้นำจะมอบหมายงานและหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้นำจะเข้าไปเกี่ยวข้องกับด้อยน้อย ผู้นำแบบนี้จะไม่เน้นทั้งผลสำเร็จของงานและความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงาน

Lunenburg & Ornstein (1996, pp. 128–129) ได้ศึกษาภาวะผู้นำโดยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำ และผู้ตาม กับประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของงาน โดยได้ระบุพฤติกรรมผู้นำไว้ 2 แบบ คือ ผู้นำที่มีพฤติกรรมแบบมุ่งคน (employee-centered leader behavior) และผู้นำที่มีพฤติกรรมมุ่งงาน (job-centered leader behavior) โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งคน ผู้นำแบบนี้จะเน้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล สนใจ และเข้าใจความต้องการของพนักงาน

2. พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงาน และเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

Yukl (1997, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2557, หน้า 188–190)

ได้เสนอ ทฤษฎีภาวะผู้นำที่อาร์ชี (TRC Leadership Theory) ที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำแต่ละด้าน ซึ่งเขาเชื่อว่าจำเป็นและสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำในยุคที่สภาพแวดล้อมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ได้แก่

1. พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคง และความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ การปรับปรุงคุณภาพและ

เพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงานและการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่เรียกว่า มุ่งกิจสัมพันธ์ (initiating structure) ซึ่งเคยกล่าวไว้ก่อนหน้านี้แล้ว ให้นิยามที่ขยายความกว้างมากขึ้นกว่าเดิม

2. พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ (Relations-orientation behavior)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยการเน้นความร่วมมือและการทำงานแบบทีมงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกร่วมในเอกลักษณ์ขององค์การ กิจกรรมที่เป็นพฤติกรรมหลักของผู้นำด้านนี้ก็ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนา การให้การยอมรับ การให้คำปรึกษา และการช่วยเหลือคลายความขัดแย้ง เป็นต้น กิจกรรมในกลุ่มนี้มีความคล้ายคลึงกับด้านพฤติกรรมที่มุ่งมิตรสัมพันธ์ (consideration) ที่เคยกล่าวมาแล้วก่อนหน้านี้แล้ว แต่บุคคลได้ให้นิยามที่ขยายความกว้างมากขึ้นกว่าเดิม และมีลักษณะที่พยายามบูรณาการด้านเกี่ยวกับงานรวมเข้าไปด้วย

3. พฤติกรรมที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behavior)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต/บริการ และการสร้างความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมหลักด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและแปลความหมายเหตุการณ์ภายนอก การปลุกเร้าและตั้งคืดใจต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากทดลอง และการสร้างพันธมิตรเพื่อให้การสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง

Greenberg & Baron (2003, p. 473) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะภาวะผู้นำที่ประสบผลสำเร็จ ประกอบด้วย

1. มีแรงขับสูง (Drive) คือ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ ทะเยอทะยาน มีพลังความริเริ่มและการกระทำที่ทุ่มเทแบบกัดไม่ปล่อย
2. มีคุณธรรม และมีความซื่อสัตย์ (Honesty and Integrity) เป็นคนที่มีความน่าเชื่อถือ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ

3. มีแรงจูงใจสูงในการเป็นผู้นำ (Leadership Motivation)

ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น และใช้อิทธิพลในการบรรลุวัตถุประสงค์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารจากนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้นแล้วนำมาสังเคราะห์ องค์ประกอบ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จะได้รายละเอียด ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	สุพานี สถฤษฎาภิซ (2552)	สร้อยตระกูล ดิทยานนท์ (2553)	วันชัย มีชาติ (2556)	กนกอร โทบุรี (2557)	วิโรจน์ สวรรัตนะ (2557)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557)	ปิยะวรรณ คิโตไสตา (2561)	House (1974)	Burns (1978)	Likert (1984)	Stoner and Freeman (1992)	Gibson, Ivancevich & Donnell (1994)	Lunenburg & Ornstein (1996)	Yukl (1997)	Greenberg & Baron (2003)	ความถี่	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำแบบเผด็จการ/สั่งการ/ อำนาจ/อำนาจเชิงเมตตา	✓	✓		✓		✓	✓	✓		✓						7	46.67
2. ภาวะผู้นำแบบให้คำปรึกษาหารือ	✓									✓						2	13.33
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม/กลุ่ม/ ผู้ร่วมงาน /ร่วมมือ/ความสัมพันธ์/ ทำงานเป็นทีม	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓		11	73.33
4. ภาวะผู้นำแบบประชาธิปไตย		✓														1	6.67
5. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรี		✓														1	6.67

ตาราง 1 (ต่อ)

	สุพานี สถฤษฎาวิชช (2552)	สร้อยตระกูล ทิทยานนท์ (2553)	กันชัย มีชาติ (2556)	กนกอร โทบุรี (2557)	วิโรจน์ สารรัตน์นะ (2557)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557)	ปิยะวรรณ คัดโสภา (2561)	House (1974)	Burns (1978)	Likert (1984)	Stoner and Freeman (1992)	Gibson, Ivancevich & Donnell (1994)	Lunenbug & Ornstein (1996)	Yukl (1997)	Greenberg & Baron (2003)	ความถี่	ร้อยละ
6. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลผลิต/มุ่งงาน/ ผลสำเร็จ/ผลสัมฤทธิ์/ความสำเร็จ			✓	✓		✓	✓	✓			✓		✓	✓		8	53.33
7. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน				✓		✓	✓	✓								4	26.67
8. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง					✓		✓		✓					✓		4	26.67
9. ภาวะผู้นำแบบนำรวม					✓											1	6.67
10. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม/ ทางสายกลาง/มีคุณธรรม					✓				✓		✓				✓	4	26.67
11. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน							✓		✓							2	13.33

ตาราง 1 (ต่อ)

	สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552)	สรอยตระกูล ดิทยานนท์ (2553)	วันชัย มีชาติ (2556)	กนกอร โทบุรี (2557)	วิโรจน์ สารรัตน์ (2557)	สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557)	ปิยะวรรณ คิตโตเสตา (2561)	House (1974)	Burns (1978)	Likert (1984)	Stoner and Freeman (1992)	Gibson, Ivancevich & Donnell (1994)	Lunenburg & Ornstein (1996)	Yukl (1997)	Greenberg & Baron (2003)	ความถี่	ร้อยละ
12. ภาวะผู้นำแบบบอกงาน												✓				1	6.67
13. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด												✓				1	13.33
14. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน												✓				1	6.67
15. ภาวะผู้นำแบบมุ่งคนสูง											✓		✓			2	13.33
16. ภาวะผู้นำแบบมุ่งงานตำมุงคนต่ำ											✓					1	6.67
17. ภาวะผู้นำแบบมีแรงขับสูง															✓	1	6.67
18. ภาวะผู้นำแบบมีแรงจูงใจ ในการเป็นผู้นำ															✓	1	6.67

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้วิจัยได้พิจารณาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้คัดเลือกลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป และมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 26.67 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552); สร้อยตระกูล ดิวยานนท์ (2553); กนกอร โทบุรี (2557); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557); ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561); House (1974); Likert (1984)
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552); วันชัย มีชาติ (2556); กนกอร โทบุรี (2557); วิโรจน์ สารรัตน์ (2557); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557); ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561); House (1974); Likert (1984); Stoner and Freeman (1992); Gibson, Ivancevich & Donnell (1994); Yukl (1997)
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (วันชัย มีชาติ (2556); กนกอร โทบุรี (2557); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557); ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561); House (1974); Stoner and Freeman (1992); Lunenburg & Ornstein (1996); Yukl (1997)
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (กนกอร โทบุรี (2557); สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557); ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561); House (1974)
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (วิโรจน์ สารรัตน์ (2557); ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561); Burns (1978); Yukl (1997)
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (วิโรจน์ สารรัตน์ (2557); Burns (1978); Stoner and Freeman (1992); Greenberg & Baron (2003)

ซึ่งภาวะผู้นำในแต่ละแบบมีใจความสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมีสั่งการไว้ ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 248-249) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) จะบอกหรือสั่งเป้าหมายที่ต้องการบอกแนวทางที่ต้องทำ บอกกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรืออาจจะแสดงให้เห็นว่าต้องทำอะไร อย่างไร

สร้อยตระกูล ติวยานนท์ (2553, หน้า 258–259) ได้กล่าวถึงภาวะการเป็นผู้นำแบบอัตตนิยม หรือเผด็จการ (Autocratic Leadership) ภาวะผู้นำแบบอัตตนิยมหรือเผด็จการ ผู้นำจะยึดตนเองเป็นสำคัญ โดยจะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง แล้วจึงสั่งการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยตนจะทำการควบคุมบังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด (Close Supervision) ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพราะไม่มีความไว้วางใจในผู้ใต้บังคับบัญชาดังนั้น จุดเน้นของผู้นำแบบนี้ก็คือตัวของผู้นำเอง ภายใต้ภาวะผู้นำแบบนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความไม่พอใจในผู้นำ และจะแสดงความก้าวร้าวตอบโต้ผู้นำ หรือไม่ก็เฉยเมยเสียเลย หรือแสดงความก้าวร้าวเมื่อผู้นำไม่อยู่

กนกอร โทบุรี (2557, หน้า 6) ได้สรุปว่า ผู้นำแบบสั่งการ หมายถึงพฤติกรรมที่แสดงให้ครูได้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียนโดยมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน การกำหนดมาตรฐานของแต่ละงาน กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติตามอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ตลอดจนกำหนดเวลาแล้วเสร็จในแต่ละขั้นตอนและมีการควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับภาวะผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating leadership) ของการศึกษาที่มหาลัยไอโฮไอสเตทและคล้ายผู้นำแบบ S1 (แบบบอกให้ทำ-telling) ตามทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์ซีและแบลนชาร์ด เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้อำนาจสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปิยะวรรณ คิดโสตา (2561, หน้า 41) สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบถึงสิ่งที่คาดหวังไว้ โดยกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ในฐานะผู้บังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็นทุกอย่างขึ้นอยู่กับอำนาจของผู้บังคับบัญชาเพียงผู้เดียวเท่านั้น

House (1974, p. 211) กล่าวว่า ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) จะบอกหรือสั่งเป้าหมายที่ต้องการบอกแนวทางที่ต้องทำ บอกกฎระเบียบ ข้อบังคับ หรืออาจจะแสดงให้เห็นว่าต้องทำอะไร อย่างไร

Certo (2000, p. 341) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นพฤติกรรมที่จะแสดงออกให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่แสดงให้เห็นถึงความ ต้องการของผู้บริหารที่จะกำหนดทิศทางของหน่วยงาน ตลอดจนกำหนดขั้นตอน วิธีการ ทำงานและควบคุมสั่งการโดยตรง

Robbins & Coulter (2002, pp. 468–470) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบ สั่งการ (Directive leadership) ผู้บริหารบอกถึงเป้าหมายหรือความต้องการของผู้บริหาร ที่จะให้องค์การเกิดขึ้นตลอดจนควบคุมสั่งการในการทำงานอย่างใกล้ชิด

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร จะยึดตนเองเป็นสำคัญ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดมาตรฐานและกฎระเบียบต่าง ๆ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างละเอียด ทุกขั้นตอนด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดตารางเวลาในการ ปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น

2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วมไว้ ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 248–249) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบให้มี ส่วนร่วม (Participative Leadership) จะให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือ รับฟัง ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากลูกน้อง และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็น ให้คำแนะนำในการตัดสินใจ

กนกอร โทบุรี (2557, หน้า 6) ได้สรุปว่า ผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมต่อครูในการให้ความสำคัญ กระตุ้นให้ครู มีส่วนร่วมในการตัดสินใจวางแผนการปฏิบัติงานของโรงเรียน มักมีการประชุมเปิดโอกาส ให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจและยึดถือมติ ของที่ประชุมในการปฏิบัติงานเสมอ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 23–32) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำร่วม (shared leadership) ว่าเป็นภาวะที่คนภายในกลุ่มหรือในองค์กรต่างเป็นผู้นำซึ่งกันและกัน

(lead each other) ต่างมีอำนาจและมีอิทธิพลซึ่งกันและกันเพื่อควมมีประสิทธิผลในการบรรลุความสำเร็จของกลุ่ม หรือขององค์กร หรือทั้งสอง มากกว่าที่อำนาจและอิทธิพลจะอยู่ในคนใดคนหนึ่งเพียงลำพัง ซึ่งความหมายดังกล่าวเทียบเคียงกับความหมายของภาวะผู้นำแนวนอน (horizontal leadership) ภาวะผู้นำแบบกระจาย (distributed leadership) และภาวะผู้นำแบบหมู่คณะ (collective leadership) ว่ามีคำอธิบายคล้ายคลึงกัน แต่มีความหมายตรงข้ามกับภาวะผู้นำในแนวตั้งหรือตามสายการบังคับบัญชา (vertical hierarchical leadership) ที่เน้นภาวะผู้นำแบบรายบุคคลมากกว่าแบบกลุ่ม

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำแบบมีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายรายกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

ปิยะวรรณ คิตโตสา (2561, หน้า 39) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง แบบภาวะผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการทำงาน และมีโอกาสประชุมร่วมกันตัดสินใจกับผู้บริหารในการทำงานและผู้บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็น และพยายามใช้แนวคิดของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ

บุญยะลิต ยดธิวงศา (2562, หน้า 13-14) ได้สรุปว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ การแสดงความคิดเห็นอื่น ๆ การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้รวมกัน เพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ และสำเร็จทั้งทางตรงและทางอ้อม

Likert (1984, p. 457) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (participative-democratic) ผู้บริหารให้ความไว้วางใจและเชื่อถือผู้ใต้บังคับบัญชา ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ มีการให้รางวัลตอบแทนเป็นความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่กลุ่ม มีการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตั้งจุดประสงค์ร่วมกัน มีการประเมินความก้าวหน้า มีการติดต่อสื่อสารแบบสองทางทั้งจากระดับบนและระดับล่าง ในระดับ

เดียวกันหรือในกลุ่มผู้ร่วมงานสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารได้ทั้งในกลุ่มผู้บริหาร และกลุ่มผู้ร่วมงาน

Gibson, Ivancevich & Donnelly (1994, pp. 425–426) ได้สรุปว่า ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participating: S3) ว่าผู้นำรูปแบบนี้จะรวมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงานให้ดีที่สุด ผู้นำจะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การ สนับสนุนการตัดสินใจต่าง ๆ ผู้นำจะให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของสมาชิกในการ ทำงาน

Certo (2000, p. 341) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) มีพฤติกรรมที่แสดงออกโดยมักมีการประชุมพบปะหารือ เพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน เชื่อว่าการมีส่วนร่วมของบุคคลจะทำให้งานสำเร็จ ลุล่วงไปด้วยดี

Robbins & Coulter (2002, pp. 468–470) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) ผู้บริหารจะยึดถืออุดมคติของการประชุมและจะมีการประชุม เพื่อให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการที่จะตัดสินใจก่อนการลงมือปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหาร ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา มีความไว้วางใจ มีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอ และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจมีการ ติดต่อสื่อสาร มีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน ผู้บริหาร จะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จของงานไว้ ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 248–249) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบ มุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรม เน้นความสำคัญของเป้าหมาย จะช่วยลูกน้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เป็นการบรรลุเป้าหมายชั้นสูง (High Performance Goal) และจะแสดงความเชื่อมั่นในตัว ลูกน้อง สนับสนุนในความสามารถ ความพยายามของลูกน้อง จะช่วยลูกน้องปรับปรุง ผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับลูกน้องที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมาย ที่กำหนด

วันชัย มีชาติ (2556, หน้า 192-194) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบ มุ่งเน้นผลผลิต (Production Centered) หมายถึง ผู้นำที่ให้ความสำคัญกับการดำเนินงาน และผลลัพธ์ โดยผู้นำจะมีพฤติกรรมที่มุ่งเน้นให้สมาชิกทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ที่วางไว้ ส่วนตัวสมาชิกเป็นเพียงปัจจัยที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

กนกกร โทบุรี (2557, หน้า 6) ได้สรุปว่า ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ หมายถึง ผู้บริหารที่แสดงออกถึงพฤติกรรมให้ครูเห็นว่าผู้บริหารต้องการผลสำเร็จของงาน ตามเป้าหมายของโรงเรียน มีการกระตุ้นให้ครูมุ่งมั่นปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ มีการ พัฒนางานอย่างต่อเนื่องนำข้อบกพร่องมาปรับปรุงให้ผลงานสำเร็จสู่ความเป็นเลิศ ให้ความสำคัญต่อครู มีความเชื่อมั่นในความสามารถของครู และยึดผลสำเร็จของงาน เป็นเป้าหมายสูงสุด

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 13) ได้กล่าวถึง ภาวะแบบมุ่งงาน (Task-Oriented/Authority Compliance) แบบ 9,1 ผู้นำจะมุ่งเอาแต่งานเป็นหลัก (Production Oriented) สนใจคนน้อย มีพฤติกรรมแบบเผด็จการ จะเป็นผู้ออกแบบกำหนด แนวทางการปฏิบัติและออกคำสั่งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เน้นผลผลิตไม่สนใจ สัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน ห่วงเหินผู้ร่วมงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 39) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) เป็นพฤติกรรมที่ผู้นำกำหนด เป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High standard of excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุง การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชา จะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 40) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบ มุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูงเพื่อเป็นการ ท้าทายความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาผู้นำในรูปแบบนี้จะเน้นความเป็นเลิศ ในการปฏิบัติงาน มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าจะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ โดยจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็ม คักยภาพ และจะยกย่องชมเชยเมื่องานนั้นสำเร็จ

บุญยะลิต ยดธิวงสา (2562, หน้า 13) ได้สรุปว่า การมุ่งเน้นผลสำเร็จ หมายถึง การบริหารที่ให้ความสำคัญต่อผลการดำเนินงานและการตรวจวัดผลสำเร็จ

ในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในแง่ของปัจจัยนำเข้า กระบวนการ ผลผลิตและผลลัพธ์ มีการกำหนดตัวบ่งชี้วัด ผลการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ไว้ล่วงหน้า

House (1974, p. 211) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่มีพฤติกรรมเน้นความสำคัญของเป้าหมาย จะช่วยลูกน้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและท้าทาย เป็นการบรรลุเป้าหมายชั้นสูง (High Performance Goal) และจะแสดงความเชื่อมั่นในตัวลูกน้อง สนับสนุนในความสามารถ ความพยายามของลูกน้อง จะช่วยลูกน้องปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับลูกน้องที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนด

Lunenburg & Ornstein (1996, pp. 128-129) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมของผู้นำแบบมุ่งงาน ผู้นำแบบนี้จะเน้นไปที่ผลผลิตเป็นสิ่งสำคัญ จึงให้ความสำคัญกับงานและเทคนิคต่าง ๆ ในการผลิต เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้โดยมองว่าพนักงานเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จเท่านั้น

Yukl (1997, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2557, หน้า 188-190) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมที่มุ่งงาน (Task-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคง และความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ การปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผน การจัดองค์การเพื่อปฏิบัติงานและการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่เรียกว่า มุ่งกิจสัมพันธ์ (initiating structure) ซึ่งเคยกล่าวไว้ก่อนหน้านี้แล้วให้นิยามที่ขยายความกว้างมากขึ้นกว่าเดิม

Certo (2000, p. 341) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement leadership) มีพฤติกรรมที่แสดงออกจะมีการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานและของงาน จะยึดมั่นที่ผลสำเร็จของงานตามเป้าหมายสูงสุดที่ผู้บริหารกำหนดไว้

Robbins & Coulter (2002, pp. 468-470) ได้กล่าวว่า ผู้นำแบบมุ่งผลสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) ผู้บริหารจะมีการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงงานของหน่วยงานอยู่เสมอและจะมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องอันจะไปสู่เป้าหมายสูงสุดที่หน่วยงานได้ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เน้นความสำคัญของเป้าหมาย มีการสร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด มีการกำหนดความชัดเจนของบทบาท มีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบสนับสนุนไว้ ดังนี้

เจษฎาภรณ์ นันติลก (2556, หน้า 6) ได้นิยามภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง ผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค และให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

กนกอร โทบุรี (2557, หน้า 5-6) ได้สรุปว่า ผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกต่อครูถึงความเป็นมิตร ให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของบุคคล สนับสนุนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครูโดยไม่รีรอสนับสนุนการสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานมุ่งเน้นการจัดสวัสดิการให้กับครู เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 235-247) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับพฤติกรรมมุ่งมิตรสัมพันธ์ (Consideration behavior) ของผู้นำจากการศึกษาของมหาวิทยาลัยไอโฮไอสเตท กล่าวคือ ผู้นำให้การสนับสนุนและพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่าย เป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

ปิยะวรรณ คิตโตเสดา (2561, หน้า 42) ได้สรุป ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง รูปแบบภาวะผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความเป็นมิตรและสามารถใกล้ชิดปรึกษาได้ผู้บังคับบัญชาเห็นถึงความเป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่ผู้บังคับบัญชาทั้งยังมีมนุษยธรรมและน้ำใจอันดีต่อผู้บังคับบัญชาอย่างจริงใจ และปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค

House (1974, p. 211) ได้กล่าวถึง ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) จะเป็นพฤติกรรมเปิดเผย และอบอุ่นในการสนับสนุน ห่วงใยในลูกน้อง สนใจความต้องการ สร้างบรรยากาศของความร่วมมือเป็นกันเอง ให้กำลังใจและสนับสนุนลูกน้อง เอาใจใส่ลูกน้อง ปฏิบัติต่อลูกน้องอย่างดี และเท่าเทียมกัน

Bass (1990, p. 97) พฤติกรรมภาวะผู้นำแบบสนับสนุนที่มีประสิทธิผล มีตัวอย่างดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุนเกี่ยวข้องกับ การแสดงออกถึงความห่วงใยในสภาพความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ตาม
2. การแสดงออกถึงความเมตตา เห็นอกเห็นใจ และความเข้าใจในความรู้สึกที่เกี่ยวข้องกับปัญหาของผู้ตาม
3. สนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพของผู้ตาม
4. ผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้ที่เป็นมิตรและให้ความรู้
5. สื่อสารแบบสองทาง
6. แสดงความซื่อสัตย์ และให้การยอมรับนับถือผู้ตาม
7. บำรุงรักษาผู้ตามด้วยการบอกแนะ และช่วยเหลือให้เขาพัฒนาความเป็นวิชาชีพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความ เป็นมิตร ความเมตตา เห็นอกเห็นใจ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหารวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือ มีความใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้บังคับบัญชา

5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 23-32) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นผู้นำที่จูงใจผู้ตามให้ใช้ความสามารถ โดยสร้างควมมีส่วนร่วมในการก้าวไปสู่วิสัยทัศน์ใหม่ หรือใช้การพัฒนาผู้ตามให้เป็นผู้นำ หรือพัฒนาให้เป็นผู้นำที่ดีขึ้น ซึ่งแนวทางให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ องค์ประกอบผู้นำการเปลี่ยนแปลงประกอบด้วย การสร้างแรงบันดาลใจจากภายใน (Inspirational Motivation) การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) การสร้างความโน้มน้าวจูงใจในอุดมการณ์ (Idealized Influence) และการให้ความสำคัญกับบุคคล (Individualized Consideration) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงสร้างความรู้สึกร่วมและความท้าทายให้ผู้ตาม

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 37) ได้สรุป รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้นำให้ความสนใจต่อการทำงานของผู้ตามโดยจะพัฒนาผู้ตามให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ผลของผู้นำที่กระทบต่อผู้ตาม ได้แก่ ผู้ตามให้ความไว้วางใจ มีความรู้สึกชื่นชมให้ความจงรักภักดี และความเคารพนับถือต่อผู้นำ จนสามารถส่งผลให้เกิดแรงจูงใจทำงานได้ผลมากกว่าความหวังเดิมที่กำหนดไว้

Burns, (1978, p. 52) ได้เสนอ ทฤษฎีความเป็นผู้นำเชิงปฏิรูป โดยอธิบายว่า เป็นวิธีการที่ผู้บริหารจูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติตามที่คาดหวังไว้ ด้วยการระบุข้อกำหนดงานอย่างชัดเจน และให้รางวัล เพื่อการแลกเปลี่ยนกับความพยายามที่จะบรรลุเป้าหมายของผู้ตาม การแลกเปลี่ยนนี้จะช่วยให้สมาชิกพึงพอใจในการทำงานร่วมกันและผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) คือ ผู้นำที่ตระหนักถึงความต้องการของผู้ตาม พยายามให้ผู้ตามได้รับการตอบสนองสูงกว่าความต้องการของผู้ตาม เน้นการพัฒนาผู้ตาม กระตุ้นและยกย่องซึ่งกันและกันจนเปลี่ยนผู้ตามเป็นผู้นำและมีการเปลี่ยนต่อ ๆ กันไป เรียกว่า Domino effect ต่อไปผู้นำการเปลี่ยนแปลงก็จะเปลี่ยนเป็นผู้นำจริยธรรม ตัวอย่างผู้นำลักษณะนี้ ได้แก่ ผู้นำชุมชน

Bernard M. Bass & Bruce J. Avolio (1994, p. 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงานและผู้อื่นให้มองเห็นถึงแง่มุมใหม่ ๆ

ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องภารกิจ (Mission) และวิสัยทัศน์ (Vision) ของทีมและขององค์กร รวมถึงมีการพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น โดยผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไปไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาเพื่อนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่า และมีประโยชน์ต่อกลุ่มมากกว่า ทั้งนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะชักนำผู้ตามให้ทำงาน ได้ผลงานมากกว่าที่ผู้ตามได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น และผู้นำการเปลี่ยนแปลงมักจะใช้การทำทนาย เพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น

Yukl (1997, อ้างถึงใน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ 2557, หน้า 188-190)

พฤติกรรมที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำ ที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง ของสภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงในสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการ และของผลผลิต/บริการ และการสร้างความยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน เป็นต้น กิจกรรมที่แสดงพฤติกรรมหลักด้านนี้ ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและแปล ความหมายเหตุการณ์ภายนอก การปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อวิสัยทัศน์ การนำเสนอกลยุทธ์ ที่แปลกใหม่ การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้น ส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากรทดลอง และการสร้างพันธมิตร เพื่อให้การสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของ ผู้บริหารมีกลยุทธ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มขีด ศักยภาพ มีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงาน และมองเห็นแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน และการทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ มีการพัฒนา ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น

6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

มีนักการศึกษา นักวิจัย และนักวิชาการกล่าวถึงภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ไว้ ดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 61) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ แบบจริยธรรมต้องเริ่มจากตัวผู้นำที่มีจริยธรรม (Moral Leadership Begins With Moral Leaders) ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องไม่เพียงแต่มีความรอบรู้ด้านจริยธรรมเท่านั้น แต่สำคัญ ที่สุดก็คือ การประพฤติปฏิบัติให้เป็นแบบอย่างที่ดีของผู้มีคุณธรรมแก่คนทั่วไป

จิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 13) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริง เมื่อผู้นำยกระดับความประพฤติ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำ และผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย อำนาจของผู้นำจะเกิดขึ้นเมื่อทำให้ผู้ตามเกิดความไม่พึงพอใจต่อสภาพเดิม เกิดความต้องการในระดับที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

หงษา วงศ์จำปา (2559, หน้า 13) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม หมายถึง การที่ผู้นำมีอิทธิพลและใช้อิทธิพลเพื่อจูงใจหรือโน้มน้าวให้ผู้ตามประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม ดำเนินถึงผลประโยชน์ขององค์การและสังคมเป็นหลัก ได้รับการยอมรับว่ามีพฤติกรรมจริยธรรม ในระดับสูงเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลทั่วไป ซึ่งจะส่งผลต่อการยกระดับมาตรฐานทาง ด้านจริยธรรมของผู้ตามให้สูงขึ้น ทำให้ทั้งผู้นำและผู้ตามบรรลุถึงผลสำเร็จสูงสุดตามความต้องการ และเกิดการยอมรับ ชื่นชม และพึงพาทอดกันซึ่งกันและกัน ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีภาวะผู้นำแบบจริยธรรม มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1.1 ความซื่อสัตย์ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงการประพฤติปฏิบัติอย่างตรงไปตรงมาทั้งต่อตนเองและผู้อื่น ตลอดจนต่อหน้าที่การงานและคำมั่นสัญญา

1.2 การเป็นผู้ให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง

1.3 ความไว้วางใจ หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ความเป็นธรรม การใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ความผูกพันและเต็มใจที่จะปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนจนให้โอกาส แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการมีส่วนร่วมและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร

1.4 ความยุติธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง

เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง

1.5 ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่แสดงออกให้เห็นถึงความรู้สึกเชื่อมั่นและยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความเต็มใจที่จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจอย่างเต็มความสามารถทำงานเพื่อองค์กร และปรารถนาที่จะรักษาสถานภาพการเป็นสมาชิกขององค์กรไว้

นรา สมประสงค์ (2561, อ้างถึงใน ญัฐริดา นิพนธ์, 2563, หน้า 160)

ภาวะผู้นำแบบจริยธรรมเป็นการแสดงออกของผู้นำที่มีความถูกต้องเหมาะสมทั้งในด้านคุณธรรม จริยธรรม กฎเกณฑ์ กติกาที่สังคมยอมรับเพราะจะช่วยให้เกิดความเชื่อถือและศรัทธา เชื่อมั่นในการร่วมมือช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

ญัฐริดา นิพนธ์ (2563, หน้า 160) ได้สรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบจริยธรรมของผู้บริหารว่าเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกทางด้านคุณธรรมจริยธรรมอันเหมาะสม ได้แก่ ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม ความเอื้ออาทร ความไว้วางใจ ความเคารพ ครอบตนและ ประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง

Dessler (1998, p. 78) กล่าวถึงการเป็นผู้นำแบบจริยธรรมว่า ผู้นำต้องมีความซื่อสัตย์และมีคุณธรรม คือ ผู้นำต้องเป็นที่ไว้วางใจของผู้ตาม มีความจริงใจ ยุติธรรมและมีใจกว้างต่อผู้ตาม

Northouse (2001, p. 131 อ้างถึงใน หงษา วงศ์จำปา, 2559, หน้า 150) ได้นำเสนอ หลักการภาวะผู้นำแบบจริยธรรม 5 ประการ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ประกอบด้วย 1) ความเคารพ (Respect) 2) การบริการ (Service) 3) ความยุติธรรม (Justice) 4) ความซื่อสัตย์ (Honesty) และ 5) สร้างชุมชน (Community)

Greenberg & Baron (2003, p. 473) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบจริยธรรมว่า มีความซื่อสัตย์ และความมีคุณธรรม (Honesty and Integrity) เป็นความเชื่อถือได้ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกถึงความถูกต้องเหมาะสมในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความไว้วางใจ มีความเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการครอบตนและประพฤติดำเนินการปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้ ศิลปะ วางแผน การจัดการองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำ ใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนเองมีอยู่ ชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นได้บังคับบัญชาหรือกลุ่มคน ในองค์การ ดำเนินงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตาม เป้าหมายขององค์การ ซึ่งจากการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สรุปได้ว่าภาวะผู้นำ ของผู้บริหารมีทั้งหมด 6 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำ แบบการเปลี่ยนแปลง 6) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน

งานวิชาการถือเป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เป็นหัวใจของการจัดการศึกษา ซึ่งทั้งผู้บริหารโรงเรียน คณะครู และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย ต้องมีความรู้ความเข้าใจ ให้มีความสำคัญและมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดแนวทางปฏิบัติ การประเมินผล และการปรับปรุงแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง งานวิชาการของโรงเรียนประกอบด้วย งานหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนเป็นหลัก ซึ่งโรงเรียนจะต้องสร้างหลักสูตร ของตนเอง เรียกว่า หลักสูตรสถานศึกษา (คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552, 2552, หน้า 9)

งานวิชาการเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจ ในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็น ปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถ พัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัด ปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 33)

ภารกิจด้านการบริหารวิชาการ ตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552 ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้ 12 ขอบข่าย ดังนี้

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
3. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน
4. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
5. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
7. การนิเทศการศึกษา
8. การแนะแนวการศึกษา
9. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
10. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
11. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น
12. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุ องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

ภารกิจด้านการบริหารวิชาการ ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการ พัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555 ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้ 18 งาน ดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
 - 1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาจัดทำไว้หรือจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติมตามบริบท ของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
 - 1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็น ที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ
 - 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน เพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น
 - 1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำ รายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยงานการเรียนรู้ แผนการ

จัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอนให้แก่ผู้เรียน ประเมินผลและปรับปรุง

2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับ และติดตาม

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาชั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผลทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการ เรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน ช่วยเหลือผู้เรียน พิการ ด้อยโอกาสและผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการ เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครอบคลุมตามหลักสูตรแกนกลาง การศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษา สำหรับผู้ปกครอง พิกิจ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

4.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และมีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝัง คุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการ ต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5.7 ศึกษาค้นหาพัฒนา รูปแบบหรือการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา ตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัด และประเมินผลของสถานศึกษา

6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน

6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มีการซ่อมเสริมกรณี ที่ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์

6.5 พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล

6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล และการเทียบ โอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการเรียน การสอนการประเมิน

6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผลการเรียน รายงาน/ รายงานปี และตัดสินผลการเรียน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบ ระดับการศึกษา ทั้งในระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหาร สถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด

การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้อย่างหลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียง เพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด IT ห้องสมุดกลาง และห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง/แผนที่และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนา การเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและผู้เรียนใช้แหล่งเรียนรู้ในต่างประเทศ

9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่อง เป็นระบบ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศ การศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็น องค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วมในกระบวนการ แนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างงานแนะแนวและระบบการดูแล ช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่าของการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่องจิตวิทยา และการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการจัดการเรียนรู้ และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพ ที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุนการดำเนินงาน แนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดีระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่างสถานศึกษา องค์กร ภาครัฐและเอกชน

10.8 บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงงานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อการ พัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องตาม มาตรฐานการศึกษาชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมายความสำเร็จของแต่ละ มาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

11.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของสถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนา วิธีการดำเนินงาน ที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้งแหล่งวิทยาการ จากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษาและผู้เรียน เป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้โดยมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.3 การจัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจนและเอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มีฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วนถูกต้อง และเพียงพอ และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

11.4 ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการปฏิบัติการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

11.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา เพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.7 จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียน และการบริหารจัดการศึกษาของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปี เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.8 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และนำผลการประเมินคุณภาพ ทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 ส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร และรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น

13.1 ประสานความร่วมมือวิทยากรภายนอกและภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรม ของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการพัฒนาทางวิชาการ และวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การร่วมมือกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

13.4 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์ หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน
องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ
สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิในการ
จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับ
บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน
องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ
และสถาบันสังคมอื่นจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่าง
สถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน
องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา
สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ
ตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพและปริมาณ
เพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

15.1 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.3 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
งานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 พิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้ข้อเท็จจริง เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

18. การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ

18.1 กำหนดรูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารวิชาการความจริงของสถานศึกษา

18.2 พัฒนารูปแบบนิติบุคคลด้านการบริหารวิชาการความจริงของสถานศึกษา

18.3 ติดตาม ประเมินผล รับผิดชอบ และรายงานผลการดำเนินงาน

ภารกิจด้านการบริหารวิชาการ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) ได้กำหนดขอบข่ายการบริหารวิชาการไว้
7 ขอบข่าย ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ การประกอบด้วย
 - 1.1 การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน
วิชาการ
 - 1.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ
 - 1.3 การจัดทำสารสนเทศงานวิชาการ
 - 1.4 งานรับนักเรียน
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
 - 2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ
 - 2.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
 - 2.3 การพัฒนาหลักสูตรความสามารถพิเศษนักเรียน
 - 2.4 การจัดกลุ่มการเรียน
 - 2.5 การจัดตารางสอน/ตารางเรียน และการจัดครูเข้าสอน
 - 2.6 การนิเทศภายใน
 - 2.7 การจัดครูสอนแทน
 - 2.8 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน
ทางวิชาการ
 - 2.9 การบริหารจัดการการทดสอบระดับชาติ
 - 2.10 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาการ
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
 - 3.1 การจัดทำและใช้แผนการจัดการเรียนรู้
 - 3.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การจัดหาจัดทำและพัฒนาสื่อการจัดการเรียนรู้
 - 3.4 การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการเรียนรู้
 - 3.5 การจัดสอนซ่อมเสริม
 - 3.6 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตามหลักสูตรสถานศึกษา
 - 3.7 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้

- 3.8 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถพิเศษ
- 4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
 - 4.1 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ
 - 4.2 การส่งเสริมพัฒนาครูใหม่
 - 4.3 การจัดบรรยายภาคทางวิชาการในโรงเรียน
 - 4.4 การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 4.5 การส่งเสริมการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้
- 5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
 - 5.1 การดำเนินการวัดผลและประเมินผลการเรียน
 - 5.2 การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลการเรียน
 - 5.3 การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล
และประเมินผลการเรียน
 - 5.4 การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการวัดผลและประเมินผล
การเรียน
 - 5.5 การดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียนนักเรียน
- 6. การแนะแนวการศึกษา
 - 6.1 การบริหารจัดการงานแนะแนว
 - 6.2 การให้บริการแนะแนว
- 7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ
 - 7.1 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ
 - 7.2 การประเมินผลในด้านคุณภาพนักเรียน

ตาราง 2 เปรียบเทียบระหว่างการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552 การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555 และการบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)

<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู พ.ศ. 2552</p>	<p>การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการ บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555</p>	<p>การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)</p>
	<p>1. การวางแผนงานด้านวิชาการ 2. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของสถานศึกษา</p>	<p>1. การวางแผนงานวิชาการ 1.1 การรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการ 1.2 การจัดทำแผนงานวิชาการ 1.3 การจัดทำสารสนเทศงานวิชาการ 1.4 งานรับนักเรียน</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู พ.ศ. 2552</p>	<p>การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการ บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555</p>	<p>การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)</p>
<p>1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2. การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยี ทางการศึกษา 3. การนิเทศการศึกษา 4. การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน</p>	<p>1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 3. การนิเทศการศึกษา 4. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ 5. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี เพื่อการศึกษา 6. การพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ</p>	<p>2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 2.1 การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ 2.2 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2.3 การพัฒนาหลักสูตรความสามารถ พิเศษนักเรียน 2.4 การจัดกลุ่มการเรียน 2.5 การจัดตารางสอน/ตารางเรียน และการจัดครูเข้าสอน 2.6 การนิเทศภายใน 2.7 การจัดครูสอนแทน</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู พ.ศ. 2552</p>	<p>การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการ บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555</p>	<p>การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)</p>
		<p>2.8 การนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการดำเนินงานทางวิชาการ 2.9 การบริหารจัดการการทดสอบ ระดับชาติ 2.10 การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาการ</p>
<p>1. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 2. การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ 3. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่น</p>	<p>1. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 2. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 3. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 4. การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น</p>	<p>3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 3.1 การจัดทำและใช้แผนการ จัดการเรียนรู้ 3.2 การจัดกระบวนการเรียนรู้</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู พ.ศ. 2552</p>	<p>การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการ บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555</p>	<p>การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)</p>
	<p>5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ใน สถานศึกษา</p>	<p>3.3 การจัดหาจัดทำและพัฒนาสื่อ การจัดการเรียนรู้ 3.4 การจัดหาแหล่งเรียนรู้เพื่อจัดการ เรียนรู้ 3.5 การจัดสอนซ่อมเสริม 3.6 การจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนตาม หลักสูตรสถานศึกษา 3.7 การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 3.8 การจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถ พิเศษ</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู พ.ศ. 2552</p>	<p>การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการ บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555</p>	<p>การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)</p>
<p>1. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่ บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานและ สถาบันอื่นที่จัดการศึกษา</p>	<p>1. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษา 2. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัด การศึกษา</p>	<p>4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 4.1 การพัฒนาครูทางด้านวิชาการ 4.2 การส่งเสริมพัฒนาครูใหม่ 4.3 การจัดบรรยากาศทางวิชาการ ในโรงเรียน 4.4 การส่งเสริมการวิจัยเพื่อพัฒนา การเรียนรู้ของผู้เรียน 4.5 การส่งเสริมการใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู พ.ศ. 2552</p>	<p>การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการ บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555</p>	<p>การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)</p>
<p>1. การวัดผล ประเมินผล และเทียบโอน ผลการเรียน</p>	<p>1. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบ โอนผลการเรียน</p>	<p>5. การวัดผล ประเมินผล การเรียน และงานทะเบียนนักเรียน</p> <p>5.1 การดำเนินการวัดผลและประเมินผล การเรียน</p> <p>5.2 การสร้างและปรับปรุงเครื่องมือ ในการวัดผล การเรียน</p> <p>5.3 การจัดให้มีเอกสารและแบบฟอร์ม เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผล การเรียน</p> <p>5.4 การดำเนินการเกี่ยวกับหลักฐานการ วัดผลและประเมินผล การเรียน</p> <p>5.5 การดำเนินการเกี่ยวกับงานทะเบียน นักเรียน</p>

ตาราง 2 (ต่อ)

<p>ภาวะผู้นำของผู้บริหารการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงาน ข้าราชการครู พ.ศ. 2552</p>	<p>การบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการ บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหาร รูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555</p>	<p>การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐาน การปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)</p>
<p>1. การแนะแนวการศึกษา</p>	<p>1. การแนะแนว</p>	<p>6. การแนะแนวการศึกษา 6.1 การบริหารจัดการงานแนะแนว 6.2 การให้บริการแนะแนว</p>
<p>1. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน สถานศึกษา</p>	<p>1. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและ มาตรฐานการศึกษา</p>	<p>7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ 7.1 การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ 7.2 การประเมินผลในด้านคุณภาพนักเรียน</p>

จากตาราง 2 พบว่า การบริหารวิชาการ 7 ขอบข่าย ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) มีความสอดคล้องและครอบคลุมการบริหารวิชาการ 12 ขอบข่าย ตามคู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู พ.ศ. 2552 และการบริหารวิชาการ 18 งาน ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พ.ศ. 2555

ดังนั้น การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยยึดขอบข่ายการบริหารวิชาการ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562) 7 ขอบข่าย ดังนี้

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
6. การแนะแนวการศึกษา
7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต การบริหารงานวิชาการเป็นการบริหาร ที่ให้ความสำคัญกับผู้เรียน และกระบวนการจัดการศึกษาอย่างชัดเจน บทบาทสำคัญของสถานศึกษาต้องยึดหลักตอบสนองต่อผู้เรียนโดยยึดหลักว่า ผู้เรียนทุกคน มีความรู้ความสามารถ และพัฒนาตนเองได้ ถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุด การจัดการเรียนการสอน ต้องจัดกิจกรรมส่งเสริมให้เหมาะสมกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน มุ่งเน้นประเมินพัฒนาการของผู้เรียน คุณลักษณะที่พึงประสงค์การเข้าร่วมกิจกรรม วัดผลและประเมินผลผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายเหมาะสมกับระดับและรูปแบบการจัดการศึกษา ดังนั้น การจะบริหารงานวิชาการให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานเป็นกรอบในการดำเนินการ (มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียนมัธยมศึกษา, 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562, หน้า 13)

สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของงานวิชาการทั้ง 7 ขอบข่ายงาน คือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) หลักสูตรและการ

จัดการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผล ประเมินผล การเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา 7) การประเมินผลการทำงานวิชาการ

บริบททั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ ณ วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในลำดับที่ 23 ประกอบด้วยท้องที่จังหวัดบึงกาฬ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองบึงกาฬ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตาม การบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ และเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชน ประชาชนจังหวัดบึงกาฬ บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัดจำนวน 25 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 สหวิทยาเขต ได้แก่

1. สหวิทยาเขตไชพิสัย-ปากคาด

สหวิทยาเขตไชพิสัย-ปากคาด ประกอบด้วย 7 โรงเรียน แบ่งออกเป็น

1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนโนนคำพิทยาคม
โรงเรียนโพนทองประชาสรรค์ โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศรีชมภูวิทยา
โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน ได้แก่
โรงเรียนไชพิสัยพิทยาคม โรงเรียนปากคาดพิทยาคม

2. มหาวิทยาลัยเขตบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยเขตบึงกาฬ ประกอบด้วย 5 โรงเรียน แบ่งออกเป็น

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหนองเซ็งวิทยาตาม
โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยานุสรณ์

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง 2 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบึงค้อลำนคร
โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนบึงกาฬ

3. มหาวิทยาลัยเขตศรีพรเจริญ

มหาวิทยาลัยเขตศรีพรเจริญ ประกอบด้วย 6 โรงเรียน แบ่งออกเป็น

3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 4 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนศรีสำราญพิทยาคม
โรงเรียนประชานิมิตรพิทยานุกูล โรงเรียนภูทอกวิทยา โรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา

3.2 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 2 โรงเรียน ได้แก่
โรงเรียนพรเจริญวิทยา โรงเรียนศรีวิไลวิทยา

4. มหาวิทยาลัยเขตเซกา-บึงโขงหลง

มหาวิทยาลัยเขตเซกา-บึงโขงหลง ประกอบด้วย 7 โรงเรียน แบ่งออกเป็น

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนหนองหิ้งพิทยา
โรงเรียนโสกก่ามวิทยา โรงเรียนท่าดอกคำพิทยาคม

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง 3 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาจารย์
โรงเรียนบึงโขงหลงพิทยาคม โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ 1 โรงเรียน ได้แก่ โรงเรียนเซกา
ทิศทางการพัฒนาการศึกษาเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาบึงกาฬ

(ปีการศึกษา 2564 – 2565)

วิสัยทัศน์ (Vision)

เขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาบึงกาฬ บริหารจัดการด้วยวิถีใหม่วิถี
คุณภาพใช้พื้นที่เป็นฐาน มุ่งมาตรฐานสากล สร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ บูรณาการ
ด้วยศาสตร์พระราชา พัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการ และสร้างเสริมธรรมาภิบาล
ในสถานศึกษา

2. เพิ่มความคล่องตัวรองรับความหลากหลายของการบริหาร

จัดการศึกษา

3. ยกย่องคุณภาพผู้เรียนสู่มาตรฐานสากล

4. ส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

5. บูรณาการศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาผู้เรียน

6. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างนวัตกรรมการบริหารโรงเรียนด้วยวิถีใหม่วิถีคุณภาพ

เป้าประสงค์ 1. สถานศึกษามีนวัตกรรมบริหารจัดการคุณภาพ

ด้วยวิถีใหม่วิถีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีนวัตกรรมบริหารจัดการ

เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

ตัวชี้วัด 2. ร้อยละของสถานศึกษาที่ใช้นวัตกรรมบริหารจัดการ

เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายบุคคล

เป้าประสงค์ 2. พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของสถานศึกษาที่สร้างเสริมธรรมาภิบาลด้วยวิถี

ใหม่วิถีคุณภาพ

ตัวชี้วัด 2. ร้อยละของสถานศึกษาที่ผ่านการประเมินคุณธรรม

และความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ระดับ AA

เป้าประสงค์ 3. พัฒนาระบบประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

สถานศึกษา

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดให้มีการพัฒนาระบบประกัน

คุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด 2. ร้อยละของสถานศึกษาที่มีผลการประเมินคุณภาพภายใน

ระดับดีเลิศ และผลการประเมินคุณภาพภายนอกระดับดีมาก

เป้าประสงค์ 4. สถานศึกษาจัดกิจกรรมลูกเสือเพื่อปลูกฝังระเบียบวินัย

และกฎเกณฑ์การอยู่ร่วมกัน

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของสถานศึกษาจัดกิจกรรมลูกเสือและผ่านเกณฑ์

ประเมินการจัดกิจกรรมลูกเสือดีเด่น

ตัวชี้วัด 2. ร้อยละของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ได้รับการประเมิน เป็นผู้บังคับบัญชาลูกเสือดีเด่น

เป้าประสงค์ 5. สถานศึกษาพัฒนาโรงเรียนเพื่อเข้ารับการประเมินรับรางวัลพระราชทาน

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของสถานศึกษาที่พัฒนาโรงเรียนและพัฒนาผู้เรียน เพื่อรับรางวัลพระราชทาน

ตัวชี้วัด 2. ร้อยละสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลโรงเรียนพระราชทาน

ตัวชี้วัด 3. ร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลนักเรียนพระราชทาน

กลยุทธ์ที่ 2 บริหารจัดการโดยใช้สหวิทยาเขต ศูนย์พัฒนาวิชาการกลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน เป็นฐานในการยกระดับผลสัมฤทธิ์

เป้าประสงค์ 1. มีคณะกรรมการยกระดับผลสัมฤทธิ์รายกลุ่มสาระการเรียนรู้ระดับสหวิทยาเขต ครบ 8 กลุ่มสาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการยกระดับผลสัมฤทธิ์ระดับสหวิทยาเขต

ตัวชี้วัด 2. ร้อยละของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์โดยใช้สหวิทยาเขตเป็นฐาน

เป้าประสงค์ 2. มีคณะกรรมการศูนย์พัฒนาวิชาการกลุ่มสาระ การเรียนรู้ครบ 8 สาระการเรียนรู้ และกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งเป็น คณะกรรมการศูนย์พัฒนาวิชาการกลุ่มสาระการเรียนรู้

ตัวชี้วัด 2. ร้อยละของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์ระดับศูนย์พัฒนาวิชาการกลุ่มสาระการเรียนรู้

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่การปฏิบัติจริงเพื่อยกระดับ ผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนเป็นรายหน่วยสู่มาตรฐานสากล

เป้าประสงค์ 1. ยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน เป็นรายหน่วยการเรียนรู้

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของผู้บริหาร ครูและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา การยกระดับผลสัมฤทธิ์รายหน่วย

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของครูและบุคลากรที่จัดการเรียนการสอนและวัดประเมินผลเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์รายหน่วย

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับการพัฒนาการยกระดับผลสัมฤทธิ์รายหน่วย

เป้าประสงค์ 2 พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ตัวชี้วัด 1. ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของผู้เรียนที่มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร

เป้าประสงค์ 3 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาสู่มาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของสถานศึกษาที่มีหลักสูตรสถานศึกษามาตรฐานสากล

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการและผ่านการประเมินเป็นโรงเรียนมาตรฐานสากลระดับ SCQA

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของครูผู้สอนที่ได้รับการพัฒนาการออกแบบหน่วยการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

ตัวชี้วัด 4 ร้อยละของครูผู้สอนที่ออกแบบหน่วยการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ

กลยุทธ์ที่ 4 สร้างภาคีเครือข่ายขยายชุมชนแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์ 1 สถานศึกษาพัฒนาวิทยฐานะผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สูงขึ้น

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนาวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของครูและบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาวิทยฐานะในตำแหน่งที่สูงขึ้น

เป้าประสงค์ 2 สถานศึกษาจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

ตัวชี้วัด 2 จำนวนของแหล่งเรียนรู้ที่โรงเรียนสร้างเครือข่าย
และทำข้อตกลงร่วมกันกับชุมชน ท้องถิ่น และภาคเอกชน

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของผู้เรียนที่จัดทำโครงการอาชีพกับชุมชน ท้องถิ่น
และภาคเอกชน

เป้าประสงค์ 3 สถานศึกษาจัดให้มีการวิจัยเพื่อปรับปรุงผลการเรียน
ของผู้เรียน

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของสถานศึกษาจัดให้มีการพัฒนาผู้บริหาร
ครูและบุคลากรทางการศึกษาในการวิจัยเพื่อปรับปรุงผลการเรียนของผู้เรียน

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของสถานศึกษาที่จัดให้มีการวิจัยเพื่อปรับปรุง
ผลการเรียนของผู้เรียน

เป้าประสงค์ 4 สถานศึกษาพัฒนาผู้บริหาร ครูและผู้เรียนให้สามารถ
สร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของสถานศึกษาที่พัฒนาผู้บริหาร ครูและผู้เรียน
ให้สามารถสร้างแพลตฟอร์มการเรียนรู้ดิจิทัล

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของผู้บริหาร ครูและผู้เรียนที่สร้างแพลตฟอร์ม
การเรียนรู้ดิจิทัลได้

กลยุทธ์ที่ 5 สร้างโอกาสบูรณาการศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาผู้เรียน

เป้าประสงค์ 1 สถานศึกษาพัฒนาผู้บริหาร ครูและผู้เรียนในการจัดการ
เรียนรู้บูรณาการตามศาสตร์พระราชาราช

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของผู้บริหาร ครูและบุคลากรได้รับการพัฒนาการ
จัดการเรียนรู้ตามศาสตร์พระราชาราช

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของสถานศึกษาที่นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ
พอเพียงดำเนินการในสถานศึกษา

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของผู้เรียนได้รับการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
บูรณาการตามศาสตร์พระราชาราชในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

เป้าประสงค์ 2 สถานศึกษาเปิดสอนวิชาชีพที่หลากหลายเพื่อให้ผู้เรียน
เลือกเรียนตามความถนัดและความสนใจ

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของสถานศึกษาที่เปิดสอนวิชาชีพที่หลากหลาย
มากกว่า 1 วิชาชีพ

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นครู
ที่ปรีชาวิชาชีพในสถานศึกษาอย่างน้อย 1 วิชาชีพ

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของผู้เรียนที่เข้าร่วมกิจกรรมวิชาชีพในโรงเรียน
อย่างน้อย 1 วิชาชีพ

ตัวชี้วัด 4 ร้อยละของผู้เรียนที่จัดทำโครงการอาชีพในโรงเรียน
อย่างน้อย 1 โครงการ

กลยุทธ์ที่ 6 พัฒนาผู้บริหาร ครู และผู้เรียนรู้สู่ความเป็นเลิศในประชาคม
อาเซียน

เป้าประสงค์ 1 สถานศึกษา ผู้บริหาร ครูและผู้เรียนมีขีดความสามารถ
ในการแข่งขันในระดับชาติและระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด 1 ร้อยละของสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติและระดับ
นานาชาติ

ตัวชี้วัด 2 ร้อยละของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้รับรางวัลระดับชาติ
และระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด 3 ร้อยละของครูและบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติ
และระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัด 4 ร้อยละของผู้เรียนที่ได้รับรางวัลระดับชาติและระดับ
นานาชาติ

ตัวชี้วัด 5 ร้อยละของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 6 ที่เข้าร่วมการทดสอบระดับชาติ (O-NET)

ตัวชี้วัด 6 ร้อยละของผู้เรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และชั้นมัธยมศึกษา
ปีที่ 6 ที่ได้คะแนนเต็มร้อยละในการทดสอบระดับชาติ (O-NET)

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ทำหน้าที่ส่งเสริม
สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่
การศึกษาจังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน แบ่งเป็น 4 สหวิทยา
เขต ได้แก่ สหวิทยาเขตไชยพิสัย-ปากคาด สหวิทยาเขตบึงกาฬ สหวิทยาเขตศรีพรเจริญ
สหวิทยาเขตเซกา-บึงโขงหลง ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการ
ประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพตรงตาม

จุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชน ประชาชนจังหวัดบึงกาฬ บริหารจัดการ
ในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมมาภิบาล

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร

เมทีญา นนท์ศรี (2555, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ลำปาง เขต 35 การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมการภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง
เขต 35 ตามการรับรู้และความคาดหวังของครูผู้สอน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ คือ ครูผู้สอนใน
กลุ่มโรงเรียนพญาวัง จำนวน 165 คน โดยเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ครูรับรู้ว่าคุณสมบัติการภาวะผู้นำที่มีพฤติกรรม
ที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำมุ่งงานอยู่ในระดับมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง แต่มีพฤติกรรมที่
แสดงออกถึงภาวะผู้นำมุ่งสัมพันธ์ซึ่งอยู่ในระดับมีการปฏิบัติเป็นครั้งคราว ซึ่งระดับต่ำกว่า
ความคาดหวัง คือ ผลของความคาดหวังของครูผู้สอนต่อพฤติกรรมของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่แสดงออกถึงภาวะผู้นำทั้งในด้านมุ่งงานและมุ่งสัมพันธ์ที่อยู่ในระดับมีการ
ปฏิบัติสม่ำเสมอ และมีการปฏิบัติบ่อยครั้ง ตามลำดับ

ศิริพร อินนะระ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แบบภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลของการ
บริหารงานวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($X = 4.10$) 2) แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำ
แบบให้การสนับสนุนอยู่ในระดับมากเป็นอันดับแรก รองลงมา คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้น
ผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ 3) ตัวแปร

แบบภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร เขตลาดกระบัง ได้ร้อยละ 10.40

อัญชลี สุขวิบูลย์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10
ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด
เพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้าน
อยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการมองการณ์ไกลอยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความจำเป็น
พื้นฐาน และด้านความมุ่งประสงค์ อยู่ในอันดับสุดท้าย 2) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 10 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านเงินเดือนหรือ
ผลประโยชน์เกื้อกูลอยู่ในอันดับแรก รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
และเพื่อนร่วมงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในอันดับสุดท้าย 3) ภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10 คือ
ด้านความจำเป็นพื้นฐาน ด้านความรักองค์กร ด้านการบริหารคน ด้านหลักการปกครอง
ด้านความยั่งยืน ด้านมีหลักการ ด้านการมองการณ์ไกล โดยมีประสิทธิภาพการทำนาย
ร้อยละ 83.50 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน เท่ากับ 0.15776 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .000

ปิยวรรณ คิตโสตา (2561, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัย พบว่า
1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและ
รายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4) 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษา เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียนและจังหวัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โดยแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเสนอแนะไว้ 2 ด้าน ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ให้ความช่วยเหลือครูทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจครูในการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จของงาน ส่งเสริมให้ครูตระหนักและเน้นความสำคัญในการทำงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มอบหมายงานหน้าที่ความรับผิดชอบ

ให้ตรงตามความสามารถและความสนใจของคุณ ด้านสภาพการทำงาน ควรมีการนิเทศ กำกับ ติดตามและตรวจสอบการทำงานของคุณอย่างต่อเนื่อง และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ควรจัดกิจกรรมให้คุณได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน และได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลงานการบริหารงานวิชาการ

เกษแก้ว เจริญเกตุ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ และด้านผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้านผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 มีความสัมพันธ์ทางบวก โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยด้านผู้บริหาร ด้านครูผู้สอน ด้านงบประมาณ ด้านผู้ปกครองและชุมชนของโรงเรียนส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ตัวแปรพยากรณ์ที่สามารถร่วมกันทำนายผลของตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยเลือกตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการสร้างสมการ พบว่า การจัดการด้านการเรียนการสอน (X_{12}) การพัฒนาผู้เรียน (X_{22}) บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา (X_{42}) การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ (X_{21}) การจัดสรรงบประมาณ (X_{32}) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ได้ร้อยละ 38.40

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

- 2) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านทุกด้าน จำแนกตามการดำรงตำแหน่งไม่มีความแตกต่างกัน
- 3) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม ปัจจัยพื้นฐาน ปัจจัยสนับสนุนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 4) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนโดยรวม ปัจจัยสนับสนุน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม จำแนกประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนปัจจัยพื้นฐาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 5) ปัจจัยพื้นฐานและปัจจัยสนับสนุนและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 6) ปัจจัยพื้นฐานโดยรวม และปัจจัยสนับสนุนโดยรวม มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 96.10
- 7) ในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวม โดยแนวทางในการพัฒนาปัจจัยทั้ง 4 ได้แก่
- 1) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านคุณลักษณะของผู้บริหารการศึกษา
 - 2) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านคุณลักษณะของครูผู้สอน
 - 3) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยพื้นฐานด้านระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และ
 - 4) แนวทางในการพัฒนาปัจจัยสนับสนุนด้านศักยภาพสถาบันการศึกษาในท้องถิ่น

นิรมล เตณ์ชธิกรกุล (2561, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า

- 1) ภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก
- 2) ภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน
- 3) ภาวะผู้นำครู จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
- 4) ภาวะผู้นำครู จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
- 5) ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำครู (Xt) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ (Yt) โดยรวม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน
- 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำครูและประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ได้แก่ 6.1) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำครู ด้านวุฒิภาวะความเป็นผู้ใหญ่ที่เหมาะสมกับความเป็นครูสรุปแนวทางการพัฒนาได้ ดังนี้ 1) ประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกต่อผู้เรียนและผู้อื่น และมีความรับผิดชอบต่อตนเองและส่วนรวม 2) เห็นคุณค่า ให้ความสำคัญในความคิดเห็นหรือผลงาน และให้เกียรติแก่ผู้อื่นและ 3) ปรับเปลี่ยนความคิดและการกระทำของผู้อื่นให้มีความผูกพันและมุ่งมั่นต่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน 6.2) แนวทางในการพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น สรุปแนวทางการพัฒนาได้ดังนี้ 1) วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้ 2) วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น 3) ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและชุมชน และ 4) จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา

มนัส ทวีกัน (2561, บทคัดย่อ) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .013) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 5) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 7) ประสิทธิภาพของการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน 9) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 10) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอำนาจ

พยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ และด้านการนิเทศ กำกับ ติดตามและประเมินผลการจัดการเรียน การสอน โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์ ± 0.126 11) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน มีจำนวน 4 ด้าน ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ ด้านการนิเทศ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และด้านการพัฒนานักเรียน

สุชาติ ทองมา (2561, บทคัดย่อ) รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มี 6 องค์ประกอบ คือ การสร้างจุดเชื่อมต่อ การสร้างและแบ่งปันความรู้ พฤติกรรมผู้นำ แบบกิจสัมพันธ์ การตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อข้อความ 2) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ ประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือองค์ประกอบที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวบ่งชี้สำคัญ 2 ตัว คือ การสร้างจุดเชื่อมต่อ และการสร้างและแบ่งปันความรู้ โดยมี แนวปฏิบัติที่ดี คือ ผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้หลักการตลาดมาประยุกต์ใช้ในการบริหาร เป็นนักจัดการความรู้ที่ดี และสามารถใช้เทคโนโลยีในการบริหารงาน องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมผู้นำ มีตัวบ่งชี้สำคัญ 1 ตัว คือการมีพฤติกรรมผู้นำแบบกิจสัมพันธ์โดยมีแนว ปฏิบัติที่ดี คือ การบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมสร้างความศรัทธา มีความยุติธรรม เสียสละและตัดสินใจบนความถูกต้อง องค์ประกอบที่ 3 บทบาทภาวะผู้นำ มีตัวบ่งชี้สำคัญ 3 ตัว คือ การตัดสินใจ ความสัมพันธ์กับผู้อื่น และการสื่อข้อความ โดยมีแนวปฏิบัติที่ดี คือ การตัดสินใจในรูปแบบของคณะกรรมการและการปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอยู่เสมอ

เศรษฐพงศ์ นันภิวงค์ (2563, บทคัดย่อ) ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทาง วิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขต ดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการวางแผน รองลงมา คือ ด้านการบริหารจัดการ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านการส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการนิเทศ 2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา รวมเฉลี่ยและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรวมสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียน ด้านการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ ด้านพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อศึกษา 3) ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34 พบว่า ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง ($r = 0.816^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

งานวิจัยต่างประเทศ

Neal (2007, p. 98) ได้ศึกษาและทำวิจัย เรื่อง การวิเคราะห์ภาวะความเป็นผู้นำจากวิกฤตการณ์ความรุนแรงในโรงเรียนมัธยมในมหาวิทยาลัยอาร์โซนา รัฐอาร์โซนา โดยวัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อ ทดสอบพฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารในการแก้ปัญหาหรือระหว่างเกิดวิกฤตการณ์และหลังเกิดวิกฤตการณ์ พบว่า ผู้นำที่มีประสบการณ์สามารถบริหารโดยแก้ไขวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้เทคนิคการตัดสินใจและกลยุทธ์การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา

McCarthy (2009, Abstracts) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ของพฤติกรรมภาวะผู้นำกับความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูมัธยมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาทางตะวันออกเฉียงใต้รัฐเพนซิลวาเนีย กลุ่มตัวอย่างเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะสำคัญ ได้แก่ การเป็นผู้มีความฉลาดทางอารมณ์ การมีคุณธรรมจริยธรรม

การมีบุคลิกภาพที่ดี การมีความรู้ความสามารถรอบด้าน และการกล้าตัดสินใจ และพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความก้าวหน้าในการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง

Goodhart (2010, Abstract) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ลักษณะของโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาของรัฐที่มีประสิทธิภาพในด้านวิชาการซึ่งทำการวิเคราะห์โดยศึกษาผลผลิตทางการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในด้านผลสัมฤทธิ์ทางด้านวิชาการ ความสำเร็จของโรงเรียนและประสิทธิภาพของการวัดผล พบว่า ความเป็นผู้นำในด้านการจัดองค์ความรู้ของผู้บริหารควรมีคุณธรรม จริยธรรมของครู ปฏิบัติการสอนและความเป็นหนึ่งเดียวของสถานศึกษามีความสัมพันธ์ต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนและส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพซึ่งกันและกัน

Klein Joseph (2012, Abstract) ได้ศึกษา เรื่อง สภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนมัธยมศึกษาในประเทศอังกฤษ กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูผู้สอน จำนวน 200 คน ปี ค.ศ. 2012 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบการสุ่มอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการหาค่าสหสัมพันธ์แบบพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาการที่พยายมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ ด้านความโปร่งใสของผู้บริหารที่ไม่สามารถตรวจสอบจากบุคคลภายนอกได้ และความขัดแย้งของบุคลากรในโรงเรียนยอมส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนทั้งสิ้น

All Hosani (2015, Abstract) ได้ศึกษาการใช้หลักการภาวะผู้นำทางการศึกษากับความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติการสอนของครูในโรงเรียนของเขตการศึกษาชาร์จา และการศึกษาการปฏิบัติงานของครูใหญ่และศึกษาการสอนของครูโดยใช้แบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูใน 24 โรงเรียน จำนวน 380 คน เป็นเพศชาย 111 คนและเพศหญิง 269 คน ผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ใช้หลักภาวะภาวะทางการสอนมากกว่าครู เช่น เอาใจใส่ต่อกรอบแนวคิดที่เป็นเป้าหมายของโรงเรียน กระตุ้นให้จัดการเรียนการสอนโดยอำนวยความสะดวกให้ประเมินผลการเรียนมากกว่ารักษากฎเกณฑ์ จัดการเรียนการสอนเต็มเวลา และจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการสอนของครู ทางด้านการสอนของครูพบว่า ครูมีการจัดการเรียนการสอนนักเรียนเป็นกลุ่ม บวกจุดประสงค์

ของการเรียนรู้ ครอบคลุมการบ้านนักเรียนมากขึ้น มอบหมายให้นักเรียนเขียนเรียงความเพื่อแสดงความคิดสร้างสรรค์ จัดการเรียนการสอนแบบโครงการและจัดโต้วาทีในห้องเรียนนอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า เมื่อครูใหญ่ให้ความสนใจใส่ใจการปฏิบัติงานด้วยศักยภาพภาวะผู้นำ ครูก็ให้ความสนใจมากขึ้นต่อการจัดการเรียนการสอน ทำให้ผลการเรียนของนักเรียนดีขึ้น

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารจากนักวิจัยส่วนมาก พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากและระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากเช่นกันซึ่งระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยผู้บริหารต้องอาศัยภาวะผู้นำภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา คือ การจัดการด้านการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน บทบาทของชุมชนในการมีส่วนร่วมจัดการศึกษา การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ และการจัดสรรงบประมาณ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบข่ายภาวะผู้นำของผู้บริหาร 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ 2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม 3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน 4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน 5) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง 6) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ 7 ขอบข่าย ได้แก่ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนของการศึกษาค้นคว้าไว้ 2 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ มีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือ
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,114 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,241 คน โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียนมีรายละเอียด ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 215 คน

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 16 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 21 คน และครูผู้สอน จำนวน 246 คน

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 24 คน และครูผู้สอน จำนวน 653 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 301 คน จำแนกเป็นกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 188 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ดังนี้

1.2.1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่ และมอร์แกน (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน ผู้วิจัยได้ดำเนินการสุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1.2.1.1 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง กำหนดให้โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ทุกโรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 3 คน จะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน แยกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 12 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 14 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน มีผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 18 คน

1.2.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง กำหนดให้โรงเรียนทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit) ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ทุกโรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 คน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน จะได้ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 69 คน แยกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน มีครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 24 คน

2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน มีครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 21 คน

3) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 24 คน

1.2.1.3 กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน ใช้วิธีการเลือกแบบง่าย โดยวิธีการจับฉลาก ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ทุกโรงเรียน แบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 6 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 8 คน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 10 คน จะได้ครูผู้สอน จำนวน 188 คน แยกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 12 โรงเรียน มีครูผู้สอน จำนวน 72 คน

2. โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 7 โรงเรียน มีครูผู้สอน

จำนวน 56 คน

3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน

มีครูผู้สอน จำนวน 60 คน

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

โรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
1. โนนคำพิทยาคม	1	2	14	17	1	2	6	7
2. โพนทองประชาสรรค์	1	2	14	17	1	2	6	7
3. สมสนุกพิทยาคม	1	2	16	19	1	2	6	7
4. หนองแข็งพิทยาคม	1	2	19	22	1	2	6	7
5. โพธิ์ทองวิทยานุสรณ์	1	2	24	27	1	2	6	7
6. หนองหัวช้างวิทยา	1	2	25	28	1	2	6	7
7. ศรีสำราญพิทยาคม	1	2	15	18	1	2	6	7
8. หนองหึ่งพิทยา	1	2	28	31	1	2	6	7
9. โสภกามวิทยา	1	2	18	21	1	2	6	7
10. ประชาณิมิตพิทยานุกูล	1	2	10	13	1	2	6	7
11. ทาดอกคำพิทยาคม	1	2	14	17	1	2	6	7
12. ภูทอกวิทยา	1	2	18	21	1	2	6	7
รวม	12	24	215	251	12	24	72	108

ตาราง 4 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

โรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
1. ศรีชมภูวิทยา	2	3	34	39	2	3	8	13
2. หนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	2	3	21	26	2	3	8	13
3. นาสวรรค์พิทยาคม	2	3	32	37	2	3	8	13
4. เหลาคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก	2	3	31	36	2	3	8	13
5. เจ็ดสีวิทยาจารย์	2	3	23	28	2	3	8	13
6. บึงโขงหลงพิทยาคม	3	3	64	70	2	3	8	13
7. บุ่งคลานนคร	3	3	41	47	2	3	8	13
รวม	16	21	246	283	14	21	56	91

ตาราง 5 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ

โรงเรียนขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน	รวม
1. โขทัยพิทยาคม	5	4	96	105	3	4	10	17
2. ปากคาดพิทยาคม	5	4	94	103	3	4	10	17
3. ป๋ึงกาฬ	5	4	150	159	3	4	10	17
4. พรเจริญวิทยา	5	4	91	100	3	4	10	17
5. เซกา	5	4	102	111	3	4	10	17
6. ศรีวิไลวิทยา	5	4	120	129	3	4	10	17
รวม	30	24	653	707	18	24	60	102

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐาน ส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 ด้าน

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้
 5 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง เห็นด้วยกับภาวะผู้นำของผู้บริหารอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ประกอบด้วย 7 ด้าน

1. การวางแผนงานวิชาการ
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน
6. การแนะแนวการศึกษา
7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ

ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้
 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมากที่สุด

- 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับมาก
 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อย
 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการอยู่ในระดับน้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหา มาสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.2.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอบัณฑิตที่ปรึกษา พิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมกรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสมของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จำนวน 5 คน ดังต่อไปนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
 ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพบูลย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

4. นายโชคชัยพัฒน์ อุ่นเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนเซกา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

5. นายณดล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ โรงเรียนพรเจริญวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.2.4 นำผลการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหาค่า IOC
พบว่า มีค่าระหว่าง 0.8 – 1.0 แสดงว่า แบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าดัชนีสอดคล้องระหว่าง
ข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือเนื้อหาอยู่ในระดับดี ผลปรากฏดังตาราง 51

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ
ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

2.2.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรม
การวิจัยในมนุษย์ วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565 โดยมีเลขที่ใบรับรองเลขที่ 063/2565
ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ลงนามโดย นางสาวสุชาลีณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)
กับผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน ประกอบด้วย
โรงเรียนหนองหลวงศึกษา โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา
โรงเรียนสว่างแดนดิน และโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ รวมทั้งสิ้น จำนวน 50 คน

2.2.8 นำผลการทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก
รายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total
Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's
Product – Moment Coefficient of Correlation) โดยนำคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่

0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 177) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

2.2.8.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำ มีดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

0.457 – 0.773 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880

2) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

0.582 – 0.780 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923

3) ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.515 – 0.815 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915

4) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

0.556 – 0.793 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927

5) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนก

อยู่ระหว่าง 0.570 – 0.874 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.951

6) ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

0.752 – 0.859 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.953

2.2.8.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้

1) การวางแผนงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

0.533 – 0.867 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939

2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน มีค่าอำนาจจำแนก

อยู่ระหว่าง 0.615 – 0.853 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939

3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

0.734 – 0.833 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.957

4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนก

อยู่ระหว่าง 0.738 – 0.864 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.959

5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน

มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.704 – 0.864 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.960

6) การแนะแนวการศึกษา มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.745 – 0.912 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.967

7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.801 – 0.897 มีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.970

2.2.9 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 301 คน มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทั้งที่เป็นแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การจัดกระทำข้อมูล

4.1.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์

4.1.2 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยสมบูรณ์มาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

4.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการแจกแจงความถี่ (Frequencies) และหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดพนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวม รายนามและรายชื่อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจสอบและให้คะแนน เพื่อพิจารณา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อ ดังนี้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด ได้ 5 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ได้ 4 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ได้ 3 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย ได้ 2 คะแนน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

2. นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 123)

4.51 – 5.00 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับมาก

2.51 – 3.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
อยู่ในระดับน้อย

1.00 – 1.50 หมายความว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับ
น้อยที่สุด

4.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม รายนามและรายชื่อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจสอบและให้คะแนน เพื่อพิจารณา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อ ดังนี้
 - ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด ได้ 5 คะแนน
 - ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก ได้ 4 คะแนน
 - ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ได้ 3 คะแนน
 - ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย ได้ 2 คะแนน
 - ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน
2. นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 123)
 - 4.51 – 5.00 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 3.51 – 4.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับมาก
 - 2.51 – 3.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
 - 1.51 – 2.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อย
 - 1.00 – 1.50 หมายความว่า ประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
(Person's Product Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์
โดยเกณฑ์ การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดเกณฑ์
การแปลผล 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, หน้า 314) ดังนี้

อยู่ในระดับสูงมาก	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับสูง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับปานกลาง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์
อยู่ในระดับต่ำ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ต่ำกว่า 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์
เชิงเส้นตรง	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

4.2.5 วิเคราะห์อำนาจภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

5.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

5.1.2 ร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

5.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การ
หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

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

5.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (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 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

5.3.5 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานโดยใช้ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม จะนำภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัศึกษาด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีรายละเอียด ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 10 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 1 คน และครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 3 คน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ็ดสีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
6. นายวิไลศักดิ์ อยู่พงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
7. นายชัยฤทธิ์ ภู่อาว รองผู้อำนวยการโรงเรียนบึงคำนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
8. นายณดล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ โรงเรียนพรเจริญวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
9. นางนันทรัตน์ เทศารินทร์ ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ โรงเรียนเซกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
10. นางสาวพัชรี กุมภีโร ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ โรงเรียนหนองหิ้งพิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. เครื่องมือ

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้นำภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยโดยรวม มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อความที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้กำหนดความหมายสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

X_1	แทน	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
X_2	แทน	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_3	แทน	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน
X_4	แทน	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
X_5	แทน	ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
X_6	แทน	ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม
X_t	แทน	ภาพรวมของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
Y_1	แทน	ด้านการวางแผนงานวิชาการ
Y_2	แทน	ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
Y_3	แทน	ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้
Y_4	แทน	ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ
Y_5	แทน	ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน นักเรียน
Y_6	แทน	ด้านการแนะแนวการศึกษา
Y_7	แทน	ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ
Y_t	แทน	ภาพรวมของประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนน มาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์

- Y' แทน ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนมัธยมศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป
คะแนนดิบ
- Z' แทน ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป
คะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามเพื่อรวบรวมข้อมูลในการ
วิจัย จำนวน 301 ฉบับ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 25 โรงเรียน ได้วิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย
ข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

- ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ
สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน โดยการหาค่าร้อยละ
- ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้
 1. วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬโดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
(S.D.)
 2. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้ค่าสถิติ
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ
งานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีผลต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและ
ขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ย
จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์
ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม
 4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ
งานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

มัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการ
 วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้
 (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. หาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
 การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson
 Product – Moment Correlation Coefficient)

6. หาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผล
 การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise
 Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผล
 การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ สถานภาพ
 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน ดังตาราง 6

ตาราง 6 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน และขนาดโรงเรียน

ที่	ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		n	ร้อยละ
1	สถานภาพ		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	44	14.62
	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	69	22.92
	ครูผู้สอน	188	62.46
รวม		301	100
2	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
	ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี	162	53.82
	ประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี	102	33.89
	ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี	37	12.29
รวม		301	100
3	ขนาดของโรงเรียน		
	โรงเรียนขนาดเล็ก	108	35.88
	โรงเรียนขนาดกลาง	91	30.23
	โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	102	33.89
รวม		301	100

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 14.62 ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 22.92 และครูผู้สอน จำนวน 188 คน คิดเป็นร้อยละ 62.46 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 162 คน คิดเป็นร้อยละ 53.82 มีประสบการณ์ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.89 และมีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 12.29 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 35.88 รองลงมาเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 33.89 และน้อยที่สุดเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 30.23

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	3.92	.61	มาก	6
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	4.20	.64	มาก	3
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	4.18	.63	มาก	4
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	4.22	.67	มาก	2
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	4.15	.65	มาก	5
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	4.26	.65	มาก	1
รวม	4.16	.56	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$)
 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก
 ทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม
 ($\bar{X} = 4.26$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{X} = 4.22$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{X} = 4.20$)
 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ($\bar{X} = 4.18$) ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง
 ($\bar{X} = 4.15$) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{X} = 3.92$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จึงสอดคล้องกับ
 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

1.2 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 มัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอนรายด้าน ดังตาราง 8 – 13

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา
 บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ กำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง	3.68	1.17	มาก	7
2. ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุด ของโรงเรียน	4.22	.79	มาก	2
3. ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับ สั่งการ ทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด	3.99	.86	มาก	5
4. ผู้บริหารมีการกำหนดตารางเวลา ในการทำงาน	4.19	.74	มาก	3

ตาราง 8 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	4.24	.79	มาก	1
6. ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ด้วยการคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.01	.83	มาก	4
7. ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น	3.22	1.30	ปานกลาง	8
8. ผู้บริหารกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน และควบคุมสั่งการโดยตรง	3.84	.97	มาก	6
รวม	3.92	.61	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาป็นภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ
งานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 7 ข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจน
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.24$) ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน
($\bar{X} = 4.22$) ผู้บริหารมีการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารมีการ
กำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกขั้นตอน ด้วยการคำสั่งเกี่ยวกับการ
ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.01$) ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด
($\bar{X} = 3.99$) และผู้บริหารกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงานและควบคุมสั่งการโดยตรง
($\bar{X} = 3.84$) ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง
($\bar{X} = 3.68$) และระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ได้มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น ($\bar{X} = 3.22$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารให้ความสำคัญกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.17	.81	มาก	4
2. ผู้บริหารมีการประชุมพบปะหารือ เพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน	4.30	.71	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของครู ในโรงเรียน	4.19	.75	มาก	3
4. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วม ในการคิดตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.14	.77	มาก	7
5. ผู้บริหารรวมแสดงความคิดเห็น และให้อิสระในการปฏิบัติงานของครู	4.16	.77	มาก	6
6. ผู้บริหารการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม รับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจ แก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.12	.78	มาก	8
7. ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อให้งาน สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์	4.32	.72	มาก	1
8. ผู้บริหารขอคำปรึกษา ความคิดเห็น และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.16	.75	มาก	5
รวม	4.20	.64	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป๋ิงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.32$) ผู้บริหารมีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารมีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอของครู ในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.17$) ผู้บริหาร ขอคำปรึกษา ความคิดเห็น และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของ โรงเรียน ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารร่วมแสดงความคิดเห็นและให้อิสระในการปฏิบัติงานของครู ($\bar{X} = 4.16$) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.14$) และผู้บริหารการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม รับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.12$)

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ป๋ิงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ไว้วางใจ เน้นความสำคัญของเป้าหมาย	4.26	.76	มาก	3
2. ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.31	.69	มาก	1
3. ผู้บริหารมีการสร้างควมมีมาตรฐาน ด้านความเป็นเลิศสูง	4.09	.78	มาก	7
4. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.18	.77	มาก	6

ตาราง 10 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. ผู้บริหารยึดผลสำเร็จของงาน เป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน	4.26	.73	มาก	2
6. ผู้บริหารมีการกำหนดความชัดเจน ของบทบาทในการทำงานแต่ละหน้าที่	4.21	.75	มาก	5
7. ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน	4.21	.73	มาก	4
8. ผู้บริหารเน้นการให้รางวัลกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	3.91	.90	มาก	8
รวม	4.18	.63	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ
งานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับ
จากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของ
ผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุดในการ
ทำงาน ($\bar{X} = 4.26$) ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เน้นความสำคัญ
ของเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.26$) ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.21$)
ผู้บริหารมีการกำหนดความชัดเจนของบทบาทในการทำงานแต่ละหน้าที่ ($\bar{X} = 4.21$)
ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.18$) ผู้บริหารมีการสร้าง
ความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง ($\bar{X} = 4.09$) และผู้บริหารเน้นการให้รางวัล
กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 3.91$)

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ แบบสนับสนุน (X_4)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนครู	4.25	.83	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดี ของการทำงานของคุณครู	4.26	.78	มาก	2
3. ผู้บริหารได้สนับสนุนให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาของคุณครู	4.23	.75	มาก	5
4. ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการให้กับคุณครู เพื่อให้เกิด ความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.14	.76	มาก	8
5. ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนา วิชาชีพของคุณครู	4.31	.72	มาก	1
6. ผู้บริหารให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค และให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของคุณครู	4.24	.75	มาก	4
7. ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อ กลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาค ในการปฏิบัติงานของบุคคล	4.18	.77	มาก	6
8. ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนครู เอาใจใส่ ปฏิบัติต่อเพื่อนครูอย่างดี และเท่าเทียมกัน	4.17	.79	มาก	7
รวม	4.22	.67	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.22$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ค่าปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครู ($\bar{X} = 4.31$) ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของครู ($\bar{X} = 4.26$) ผู้บริหาร แสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความเมตตาเห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนครู ($\bar{X} = 4.25$) ผู้บริหารให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของครู ($\bar{X} = 4.24$) ผู้บริหารได้สนับสนุนให้ค่าปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครู $\bar{X} = 4.23$) ผู้บริหาร ให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของบุคคล ($\bar{X} = 4.18$) ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนครู เอาใจใส่ ปฏิบัติต่อเพื่อนครูอย่างดี และเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.17$) และผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการ ให้กับครู เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.14$)

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารภาวะผู้นำ แบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารมีกลยุทธ์ กระตุ้น ผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มขีดศักยภาพ	4.19	.75	มาก	3
2. ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความ สนใจระหว่างผู้ร่วมงาน	4.13	.73	มาก	6
3. ผู้บริหารชี้แนวทางให้เกิดการเรียนรู้ ใหม่ มองเห็นแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน	4.13	.75	มาก	7
4. ผู้บริหารมีการปลุกเร้าและกระตุ้น ความสนใจ การทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องที่กำลังปฏิบัติหน้าที่	4.15	.79	มาก	5

ตาราง 12 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารภาวะผู้นำ แบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
5. ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการทำงานของครูโดยจะพัฒนาครูให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน	4.20	.72	มาก	2
6. ผู้บริหารชักนำครูให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ครูได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น	4.15	.73	มาก	4
8. ผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น	4.21	.72	มาก	1
รวม	4.15	.65	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ และครูผู้สอน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจาก ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น ($\bar{X} = 4.21$) ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการทำงานของครูโดยจะพัฒนาครูให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน ($\bar{X} = 4.20$) ผู้บริหารมี กลยุทธ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มขีดศักยภาพ ($\bar{X} = 4.19$) ผู้บริหารชักนำครูให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ครูได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารมีการปลุกเร้าและกระตุ้นความสนใจ การทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องที่กำลังปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.15$) ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่าง ผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = 4.13$) ผู้บริหารชี้แนวทางให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ มองเห็นแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน ($\bar{X} = 4.13$) และผู้บริหารมักจะใช้การทำทนายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับ ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.05$)

ตาราง 13 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
 ปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6) โดยรวมและรายข้อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ แบบจริยธรรม (X_6)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความเป็น ธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตาม กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่ถูกต้อง	4.22	.73	มาก	8
2. ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจ มีความเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.29	.73	มาก	2
3. ผู้บริหารมีความจริงใจ เปิดกว้าง และมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ	4.27	.75	มาก	4
4. ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำ ในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานเพื่อสนอง ตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง	4.23	.76	มาก	7
5. ผู้บริหารมีการครองตนและประพฤติ ปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง	4.24	.83	มาก	6
6. ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความมี ศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตา กรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำ	4.28	.73	มาก	3

ตาราง 13 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำ แบบจริยธรรม (X_6)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
7. ผู้บริหารมีการใช้วิจารณ์ญาณในการ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา	4.30	.71	มาก	1
8. ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติไปในทาง ที่ถูกต้อง ดึงาม เหมาะสม คำนึงถึง ผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	4.27	.75	มาก	5
รวม	4.26	.65	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ
งานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6) โดยรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.26$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจาก
ค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีการใช้วิจารณ์ญาณในการตัดสินใจในการแก้ปัญหา
($\bar{X} = 4.30$) ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจ มีความเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมาย
เป็นที่ยอมรับของสังคม ($\bar{X} = 4.29$) ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี
ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคง
สม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ ($\bar{X} = 4.28$) ผู้บริหารมีความจริงใจ เปิดกว้าง
และมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.27$) ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติไปในทาง
ที่ถูกต้อง ดึงาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ ($\bar{X} = 4.27$)
ผู้บริหารมีการครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง ($\bar{X} = 4.24$) ผู้บริหาร
แสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ
ผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือ
ผลประโยชน์ของตนเอง ($\bar{X} = 4.23$) และผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรม
ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตามกฎหมาย
ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัดในสิ่งที่
ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.22$)

2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวม ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การวางแผนงานวิชาการ (Y ₁)	4.33	.54	มาก	4
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y ₂)	4.35	.58	มาก	3
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y ₃)	4.30	.60	มาก	5
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y ₄)	4.27	.62	มาก	7
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน (Y ₅)	4.36	.64	มาก	2
6. การแนะแนวการศึกษา (Y ₆)	4.39	.60	มาก	1
7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y ₇)	4.29	.65	มาก	6
รวม	4.33	.55	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การแนะแนวการศึกษา ($\bar{X} = 4.39$) การวัดผล ประเมินผล การเรียนและงานทะเบียนนักเรียน ($\bar{X} = 4.36$) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ($\bar{X} = 4.35$) การวางแผนงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.33$) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.29$) และการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.27$)

ดังนั้นผลการวิจัยของการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก”

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการให้เป็นระบบสะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน	4.34	.67	มาก	6
2. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารคู่มือครู/คู่มือนักเรียน/คู่มือผู้ปกครอง	4.23	.73	มาก	9

ตาราง 15 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านการวางแผนงาน วิชาการ (Y ₁)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. โรงเรียนมีการจัดทำและมีแผนงาน วิชาการที่มีคุณภาพตามบริบทของโรงเรียน	4.32	.65	มาก	7
4. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามและ ประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการ ปฏิบัติงานตามแผนวิชาการเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง	4.36	.66	มาก	3
5. โรงเรียนมีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการอย่างรอบด้าน	4.24	.69	มาก	8
6. โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	4.34	.64	มาก	5
7. โรงเรียนมีการวางแผนการรับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบริบทของโรงเรียน และนโยบายของต้นสังกัด	4.38	.65	มาก	2
8. โรงเรียนมีการจัดทำประกาศแนวปฏิบัติ และแผนการรับนักเรียนเผยแพร่ให้ สาธารณชนทราบ	4.39	.64	มาก	1
9. โรงเรียนมีการสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง/พัฒนา	4.34	.63	มาก	4
รวม	4.33	.54	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการวางแผนงาน
วิชาการ (Y₁) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำ

ประกาศแนวปฏิบัติและแผนการรับนักเรียนเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ ($\bar{X} = 4.39$)
 โรงเรียนมีการวางแผนการรับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบริบทของโรงเรียนและ
 นโยบายของต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.38$) โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผล
 การปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามแผนวิชาการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.36$)
 โรงเรียนมีการสรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง/พัฒนา ($\bar{X} = 4.34$) โรงเรียน
 มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.34$) โรงเรียน
 มีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการ
 ให้เป็นระบบ สะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน ($\bar{X} = 4.34$) โรงเรียนมีการจัดทำและมี
 แผนงานวิชาการที่มีคุณภาพตามบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนมีการรวบรวม
 วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการอย่างรอบด้าน ($\bar{X} = 4.24$) และโรงเรียนมีการจัดทำ
 เอกสารคู่มือครู/คู่มือนักเรียน/คู่มือผู้ปกครอง ($\bar{X} = 4.23$)

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านหลักสูตรและ
 การจัดการเรียนการสอน (Y_2) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอน (Y_2)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการ บริหารงาน และขอบข่ายงานวิชาการ ไว้อย่างชัดเจน	4.46	.71	มาก	1
2. โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษาที่ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และบริบทของโรงเรียน	4.44	.67	มาก	2
3. โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดเด่นและโอกาส ของนักเรียนที่จะนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตร ความสามารถพิเศษ	4.27	.67	มาก	7

ตาราง 16 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านหลักสูตรและการจัดการ เรียนการสอน (Y ₂)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดเด่น และโอกาสของนักเรียนที่จะนำมาพัฒนา เป็นหลักสูตรความสามารพิเศษ	4.27	.67	มาก	7
4. โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ตอบสนองความต้องการ ของนักเรียน	4.25	.75	มาก	8
5. โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และการกำหนดแนวปฏิบัติของการจัด ตารางสอน/ตารางเรียน	4.42	.68	มาก	4
6. โรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศภายใน มีแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบจัดครู เข้าสอนแทน	4.42	.67	มาก	3
7. โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาพัฒนางานในระดับกลุ่ม บริหารงานวิชาการ	4.24	.73	มาก	9
8. ครูมีการวิเคราะห์มาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ ผลการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงกับแบบทดสอบและผลการ ทดสอบระดับชาติ	4.32	.68	มาก	5
9. โรงเรียนมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	4.30	.68	มาก	6
รวม	4.35	.58	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น

ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน และขอบข่ายงานวิชาการไว้อย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.46$) โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.44$) โรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศภายใน มีแนวปฏิบัติและครูผู้รับผิดชอบจัดครูเข้าสอนแทน ($\bar{X} = 4.42$) โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และการกำหนดแนวปฏิบัติของการจัดตารางสอน/ตารางเรียน ($\bar{X} = 4.42$) ครูมีการวิเคราะห์มาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับแบบทดสอบและผลการทดสอบระดับชาติ ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ($\bar{X} = 4.30$) โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดเด่น และโอกาสของนักเรียนที่จะนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรความสามารถพิเศษ ($\bar{X} = 4.27$) โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ตอบสนองความต้องการของนักเรียน ($\bar{X} = 4.25$) และโรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนางานในระดับกลุ่มบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.24$)

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y_3) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y_3)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา และวิเคราะห์ผู้เรียน	4.40	.67	มาก	3
2. โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย	4.40	.63	มาก	2

ตาราง 17 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (Y ₃)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
3. โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนา สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ สาระการเรียนรู้	4.29	.76	มาก	6
4. โรงเรียนมีการสำรวจ รวบรวมข้อมูล และจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในทุกกลุ่ม สาระการเรียนรู้	4.19	.75	มาก	8
5. โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูล มีการจัดสอน ซ่อมเสริม	4.11	.76	มาก	9
6. โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตร สถานศึกษา	4.41	.68	มาก	1
7. โรงเรียนมีการวางแผนการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตามบริบทของโรงเรียน	4.37	.69	มาก	4
8. โรงเรียนมีกระบวนการคัดเลือกจัดกลุ่ม ความสามารถพิเศษของนักเรียน แต่ละประเภท	4.24	.74	มาก	7
9. โรงเรียนมีการจัดให้นักเรียนไปศึกษาและ ฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ ณ แหล่งเรียนรู้	4.30	.75	มาก	5
รวม	4.30	.60	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน
มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการจัดกิจกรรม
การเรียนรู้ (Y₃) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับ
มากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดกิจกรรม

พัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.41$) โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย ($\bar{X} = 4.40$) โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา และวิเคราะห์ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.40$) โรงเรียนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตามบริบทของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.37$) โรงเรียนมีการจัดให้นักเรียนไปศึกษาและฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ ณ แหล่งเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.30$) โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนมีกระบวนการคัดเลือกจัดกลุ่มความสามารถพิเศษของนักเรียนแต่ละประเภท ($\bar{X} = 4.24$) โรงเรียนมีการสำรวจ รวบรวมข้อมูลและจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.19$) และโรงเรียนมีการสำรวจข้อมูล มีการจัดสอนซ่อมเสริม ($\bar{X} = 4.11$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการพัฒนาและทางด้านวิชาการ (Y_4)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สมรรถนะครูรายบุคคล	4.16	.78	มาก	9
2. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	4.22	.74	มาก	7
3. โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูใหม่ โดยจำแนกครูบรรจุ ครูย้าย และครูอัตราจ้าง	4.22	.75	มาก	8
4. โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) และพัฒนาตนเอง	4.46	.64	มาก	1
5. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการพัฒนา การจัดแสดงผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูใหม่	4.28	.70	มาก	4

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านการพัฒนาและ ทางด้านวิชาการ (Y ₄)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
6. โรงเรียนมีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูล การจัดบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน	4.27	.74	มาก	5
7. โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.23	.76	มาก	6
8. โรงเรียนมีแผนส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	4.29	.70	มาก	3
9. โรงเรียนมีการจัดทำ จัดหาสื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสม	4.32	.72	มาก	2
รวม	4.27	.62	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y₄) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) และพัฒนาตนเอง ($\bar{X} = 4.46$) โรงเรียนมีการจัดทำ จัดหาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนมีแผนส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนา การจัดแสดงผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูใหม่ ($\bar{X} = 4.28$) โรงเรียนมีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการจัดบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.27$) โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่องการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.23$) โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.22$) โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูใหม่ โดยจำแนกครู

บรรจครูย้าย และครูอัตราจ้าง ($\bar{X} = 4.22$) และโรงเรียนมีการสำรวจความต้องการจำเป็น และวิเคราะห์สมรรถนะครูรายบุคคล ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการวัดผลประเมินผล การเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	4.35	.72	มาก	6
2. โรงเรียนได้กำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน	4.38	.72	มาก	4
3. โรงเรียนมีแผนการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา	4.35	.73	มาก	5
4. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้	4.28	.74	มาก	9
5. โรงเรียนมีการสำรวจรวบรวมและจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน	4.34	.71	มาก	7
6. โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำ/จัดหาเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน	4.33	.70	มาก	8

ตาราง 19 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้และงานทะเบียนนักเรียน (Y ₅)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
7. โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผล และประเมินผลของนักเรียน	4.41	.69	มาก	2
8. โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐาน การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ อย่างเรียบร้อยและปลอดภัย	4.39	.73	มาก	3
9. โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐาน งานทะเบียนนักเรียน และมีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบและให้บริการได้ทันตามกำหนด	4.43	.72	มาก	1
รวม	4.36	.64	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการวัดผลประเมินผล การเรียนรู้และงานทะเบียนนักเรียน (Y₅) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน และมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบ และให้บริการได้ทันตามกำหนด ($\bar{X} = 4.43$) โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลของนักเรียน ($\bar{X} = 4.41$) โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผล การเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.39$) โรงเรียนได้กำหนดแนวปฏิบัติและ จัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.38$) โรงเรียนมี แผนการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา ($\bar{X} = 4.35$) โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.35$) โรงเรียนมีการสำรวจรวบรวมและจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับ ($\bar{X} = 4.34$) โรงเรียนมีการสำรวจรวบรวมและจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับ

การวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน ($\bar{X} = 4.33$) และโรงเรียนมีการวิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.28$)

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการแนะแนว การศึกษา (Y_6) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายงานบริการของงานแนะแนวและกำหนดผู้รับผิดชอบ	4.45	.62	มาก	1
2. โรงเรียนมีคู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวและมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.42	.69	มาก	4
3. โรงเรียนมีการดำเนินการแนะแนวทางด้านการบริหารการศึกษาต่อ การอาชีพ สังคมและส่วนตัว อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ	4.43	.68	มาก	3
4. โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน	4.43	.65	มาก	2
5. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมการให้บริการของงานแนะแนว	4.42	.69	มาก	5
6. โรงเรียนมีคู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนวที่เน้นการจัดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน	4.37	.69	มาก	7

ตาราง 20 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านการแนะแนวการศึกษา (Y ₆)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
7. โรงเรียนมีการดำเนินการตามแนวทาง ที่กำหนดอย่างเป็นระบบและครอบคลุม นักเรียนทุกกลุ่ม ทุกระดับชั้น	4.38	.69	มาก	6
8. โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจ กำกับ ติดตามและประเมินผลงาน ของแนะแนว	4.31	.72	มาก	9
9. โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงพัฒนางานแนะแนวให้มี ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.32	.76	มาก	8
รวม	4.39	.60	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y₆) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายงาน 5 บริการของงานแนะแนวและกำหนดผู้รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.45$) โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.43$) โรงเรียนมีการดำเนินการแนะแนวทางด้านการบริหารการศึกษาต่อ การอาชีพ สังคมและส่วนตัว อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.43$) โรงเรียนมีคู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวและมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.42$) โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมการให้บริการของงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.42$) โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานที่ครอบคลุมการให้บริการของงานแนะแนว ($\bar{X} = 4.38$) โรงเรียนมีคู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนวที่เน้นการจัดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน

($\bar{X} = 4.37$) โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนางานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ($\bar{X} = 4.32$) และโรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจ กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานของแนะแนว ($\bar{X} = 4.31$)

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) โดยรวมและรายข้อ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ (Y_7)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปลความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและชี้แจงสร้างความเข้าใจในการดำเนินการของการประเมินผลการเรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การคิดวิเคราะห์ การอ่านเขียน และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	4.33	.65	มาก	1
2. โรงเรียนมีการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการประเมินผลระดับโรงเรียน	4.31	.74	มาก	3
3. โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการจากหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	4.29	.74	มาก	6
4. โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ	4.29	.73	มาก	5
5. โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ	4.31	.74	มาก	4
6. โรงเรียนมีเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพนักเรียน และครอบคลุมทุกรายการ	4.26	.72	มาก	8
7. โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง	4.28	.74	มาก	7

ตาราง 21 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษาด้านการประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ (Y ₇)	ค่าสถิติ (n=301)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
8. โรงเรียนมีการนำผลการประเมิน ไปปรับปรุง พัฒนางานการประเมินคุณภาพ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.32	.70	มาก	2
9. โรงเรียนมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	4.25	.75	มาก	9
รวม	4.29	.65	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y₇) โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและชี้แจงสร้างความเข้าใจในการดำเนินการของการประเมินผลการเรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การคิดวิเคราะห์ การอ่านเขียน และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.33$) โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนางานการประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.32$) โรงเรียนมีการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการประเมินผลระดับโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.31$) โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการจากหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.29$) โรงเรียนมีการกำกับติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.28$) โรงเรียนมีเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพนักเรียน และครอบคลุมทุกรายการ ($\bar{X} = 4.26$) และโรงเรียนมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ($\bar{X} = 4.25$)

3. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	1.047	2	.524	1.433	.240
	ภายในกลุ่ม	108.893	298	.365		
	รวม	109.940	300			
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	8.564	2	4.282	11.012**	.000
	ภายในกลุ่ม	115.875	298	.389		
	รวม	124.439	300			
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	6.962	2	3.481		
	ภายในกลุ่ม	112.375	298	.377		
	รวม	119.337	300			
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	11.628	2	5.814	13.971**	.000
	ภายในกลุ่ม	124.015	298	.416		
	รวม	135.643	300			

ตาราง 22 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
5. ภาวะผู้นำแบบ การเปลี่ยนแปลง (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	11.020	2	5.510	14.142**	.000
	ภายในกลุ่ม	116.111	298	.390		
	รวม	127.131	300			
6. ภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	11.100	2	5.550	14.077**	.000
	ภายในกลุ่ม	117.490	298	.394		
	รวม	128.590	300			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	6.101	2	3.051	10.412**	.000
	ภายในกลุ่ม	87.304	298	.293		
	รวม	93.405	300			

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) ดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพเป็นรายคู่
โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	วิธีการ เปรียบเทียบ	สถานภาพ	สถานภาพ			
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน
ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม (X ₂)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.602	4.141	4.120
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.602	-	.461*	.483*
		ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ	4.141	-	-	.021
		ครูผู้สอน	4.120	-	-	-
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ ของงาน (X ₃)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.545	4.105	4.119
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.545	-	.440*	.426*
		ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ	4.105	-	-	-.013
		ครูผู้สอน	4.119	-	-	-
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน (X ₄)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.693	4.181	4.126
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.693	-	.512*	.567*
		ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ	4.181	-	-	.055
		ครูผู้สอน	4.126	-	-	-

ตาราง 23 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	วิธีการ เปรียบเทียบ	สถานภาพ	สถานภาพ			
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน
ภาวะผู้นำแบบ การเปลี่ยนแปลง (X ₅)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.608	4.129	4.053
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.608	-	.479*	.554*
		ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ	4.129	-	-	.075
		ครูผู้สอน	4.053	-	-	-
ภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X ₆)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.722	4.223	4.167
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.722	-	.498*	.554*
		ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ	4.223	-	-	.056
		ครูผู้สอน	4.167	-	-	-
รวม (X)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.499	4.108	4.092
		ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.499	-	.391*	.407*
		ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ	4.108	-	-	.016
		ครูผู้สอน	4.092	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ผู้บริหาร สถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความเห็น ไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ งานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	2.606	2	1.303	3.618*	.028
	ภายในกลุ่ม	107.334	298	.360		
	รวม	109.940	300			
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.248	2	.124	.297	.743
	ภายในกลุ่ม	124.191	298	.417		
	รวม	124.439	300			
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.767	2	.384	.964	.382
	ภายในกลุ่ม	118.570	298	.398		
	รวม	119.337	300			

ตาราง 24 ต่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	.147	2	.073	.161	.851
	ภายในกลุ่ม	135.497	298	.455		
	รวม	135.643	300			
5. ภาวะผู้นำแบบการ เปลี่ยนแปลง (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	1.733	2	.866	2.059	.129
	ภายในกลุ่ม	125.398	298	.421		
	รวม	127.131	300			
6. ภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.027	2	.013	.031	.970
	ภายในกลุ่ม	128.563	298	.431		
	รวม	128.590	300			
รวม (X _t)	ระหว่างกลุ่ม	.468	2	.234	.750	.473
	ระหว่างกลุ่ม	92.937	298	.312		
	ระหว่างกลุ่ม	93.405	300			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความ
แตกต่างกันผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการ
LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	LSD		\bar{X}	3.978	3.798	4.041
		น้อยกว่า 10 ปี	3.978	-	.180*	-.063
		10-20 ปี	3.798	-	-	-.243*
		มากกว่า 20 ปี	4.041	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X ₁)	ระหว่างกลุ่ม	1.529	2	.764	2.101	.124
	ภายในกลุ่ม	108.411	298	.364		
	รวม	109.940	300			
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₂)	ระหว่างกลุ่ม	3.689	2	1.844	4.552*	.011
	ภายในกลุ่ม	120.751	298	.405		
	รวม	124.439	300			
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.788	2	.394	.991	.373
	ภายในกลุ่ม	118.549	298	.398		
	รวม	119.337	300			
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X ₄)	ระหว่างกลุ่ม	4.246	2	2.123	4.815**	.009
	ภายในกลุ่ม	131.397	298	.441		
	รวม	135.643	300			
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X ₅)	ระหว่างกลุ่ม	2.854	2	1.427	3.422*	.034
	ภายในกลุ่ม	124.277	298	.417		
	รวม	127.131	300			
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X ₆)	ระหว่างกลุ่ม	1.418	2	.709	1.661	.192
	ภายในกลุ่ม	127.172	298	.427		
	รวม	128.590	300			
รวม (X)	ระหว่างกลุ่ม	2.055	2	1.027	3.352*	.036
	ภายในกลุ่ม	91.350	298	.307		
	รวม	93.405	300			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดของโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₂)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.094	4.359	4.157
		เล็ก	4.094	-	-.265*	-.063
		กลาง	4.359	-	-	.202
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.157	-	-	-
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X ₄)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.097	4.389	4.203
		เล็ก	4.097	-	-.292*	-.106
		กลาง	4.389	-	-	.186
		ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.203	-	-	-

ตาราง 27 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	วิธีการ เปรียบเทียบ	ขนาดของ โรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
ภาวะผู้นำแบบ การเปลี่ยนแปลง (X ₅)	LSD		\bar{X}	4.084	4.299	4.091
		เล็ก	4.084	-	-.215*	-.007
		กลาง	4.299	-	-	.208*
		ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.091	-	-	-
รวม (X)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.077	4.276	4.130
		เล็ก	4.077	-	-.199*	-.053
		กลาง	4.276	-	-	.146
		ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	4.130	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวม จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

4. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ จําแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จําแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จําแนกตามสถานภาพ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผนงานวิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	3.093	2	1.546	5.566*	.004
	ภายในกลุ่ม	82.792	298	.278		
	รวม	85.885	300			
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	2.850	2	1.425	4.404*	.013
	ภายในกลุ่ม	96.448	298	.324		
	รวม	99.299	300			
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	3.098	2	1.549	4.390*	.013
	ภายในกลุ่ม	105.147	298	.353		
	รวม	108.245	300			

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผนงาน วิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	3.093	2	1.546	5.566*	.004
	ภายในกลุ่ม	82.792	298	.278		
	รวม	85.885	300			
2. หลักสูตรและ การจัดการเรียน การสอน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	2.850	2	1.425	4.404*	.013
	ภายในกลุ่ม	96.448	298	.324		
	รวม	99.299	300			
3. การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	3.098	2	1.549	4.390*	.013
	ภายในกลุ่ม	105.147	298	.353		
	รวม	108.245	300			
4. การพัฒนาและ ส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	2.272	2	1.136	3.032*	.050
	ภายในกลุ่ม	111.678	298	.375		
	รวม	113.950	300			
5. การวัดผล ประเมินผล การเรียนและงาน ทะเบียนนักเรียน (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	2.177	2	1.089	2.657	.072
	ภายในกลุ่ม	122.104	298	.410		
	รวม	124.282	300			
6. การแนะแนว การศึกษา (Y ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.974	2	.487	1.372	.255
	ภายในกลุ่ม	105.708	298	.355		
	รวม	106.682	300			
7. การประเมินผลการ ดำเนินงานวิชาการ (Y ₇)	ระหว่างกลุ่ม	1.972	2	.986	2.332	.099
	ภายในกลุ่ม	125.995	298	.423		
	รวม	127.967	300			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	2.060	2	1.030	3.458*	.033
	ภายในกลุ่ม	88.782	298	.298		
	รวม	90.842	300			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา	วิธีการเปรียบเทียบ	สถานภาพ	สถานภาพ			
			\bar{X}	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน
การวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.510	4.414	4.251
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.510	-	.096	.259*
		ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	4.414	-	-	.163
		ครูผู้สอน	4.251	-	-	-

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงาน วิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา	วิธีการ เปรียบเทียบ	สถานภาพ	สถานภาพ			
				ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ	ครูผู้สอน
หลักสูตรและ การจัดการเรียน การสอน (Y ₂)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.581	4.329	4.300
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.581	-	.252	.281*
		ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการ	4.329	-	-	.029
		ครูผู้สอน	4.300	-	-	-
การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (Y ₃)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.545	4.275	4.254
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.545	-	.270	.291*
		ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการ	4.275	-	-	.021
		ครูผู้สอน	4.254	-	-	-
การพัฒนาและ ส่งเสริมทางด้าน วิชาการ (Y ₄)	LSD		\bar{X}	4.480	4.248	4.230
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.480	-	.232	.250*
		ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการ	4.248	-	-	.018
		ครูผู้สอน	4.230	-	-	-
รวม (Y)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.521	4.329	4.281
		ผู้บริหารสถานศึกษา	4.521	-	.192	.240*
		ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการ	4.329	-	-	.048
		ครูผู้สอน	4.281	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพเป็นรายคู่ โดยรวมและรายด้าน การวางแผนงานวิชาการ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนา และส่งเสริมทางด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 30

ตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผนงาน วิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	3.626	2	1.813	6.568*	.002
	ภายในกลุ่ม	82.259	298	.276		
	รวม	85.885	300			
2. หลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	1.836	2	.918	2.807	.062
	ภายในกลุ่ม	97.463	298	.327		
	รวม	99.299	300			
3. การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	3.707	2	1.854	5.284*	.006
	ภายในกลุ่ม	104.538	298	.351		
	รวม	108.245	300			

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. การพัฒนาและ ส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	4.274	2	2.137	5.806*	.003
	ภายในกลุ่ม	109.677	298	.368		
	รวม	113.950	300			
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียน และงานทะเบียน นักเรียน (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	4.901	2	2.451	6.117*	.002
	ภายในกลุ่ม	119.381	298	.401		
	รวม	124.282	300			
6. การแนะแนว การศึกษา (Y ₆)	ระหว่างกลุ่ม	2.498	2	1.249	3.572*	.029
	ภายในกลุ่ม	104.184	298	.350		
	รวม	106.682	300			
7. การประเมินผลการ ดำเนินงานวิชาการ (Y ₇)	ระหว่างกลุ่ม	4.575	2	2.288	5.525*	.004
	ภายในกลุ่ม	123.392	298	.414		
	รวม	127.967	300			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	3.331	2	1.666	5.672*	.004
	ภายในกลุ่ม	87.510	298	.294		
	รวม	90.842	300			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้

การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผล ประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และการแนะแนวการศึกษาต่อ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé - Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé - Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

ประสิทธิผล การบริหารงาน วิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อย กว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. การวางแผน งานวิชาการ (Y ₁)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.347	4.397	4.039
		น้อยกว่า 10 ปี	4.347	-	-.050	.308*
		10-20 ปี	4.397	-	-	.350*
		มากกว่า 20 ปี	4.039	-	-	-
3. การจัด กิจกรรม การเรียนรู้ (Y ₃)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.351	4.329	4.006
		น้อยกว่า 10 ปี	4.351	-	.021	.345*
		10-20 ปี	4.329	-	-	.322*
		มากกว่า 20 ปี	4.006	-	-	-

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงาน วิชาการ โรงเรียน มัธยมศึกษา	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. การพัฒนาและ ส่งเสริมทางด้าน วิชาการ (Y ₄)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.302	4.336	3.955
		น้อยกว่า 10 ปี	4.302	-	-.033	.347*
		10-20 ปี	4.336	-	-	.381*
		มากกว่า 20 ปี	3.955	-	-	-
5. การวัดผล ประเมินผล การเรียนและงาน ทะเบียนนักเรียน (Y ₅)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.442	4.351	4.039
		น้อยกว่า 10 ปี	4.442	-	.091	.403*
		10-20 ปี	4.351	-	-	.312*
		มากกว่า 20 ปี	4.039	-	-	-
6. การแนะแนว การศึกษา (Y ₆)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.383	4.479	4.177
		น้อยกว่า 10 ปี	4.383	-	-.096	.205
		10-20 ปี	4.479	-	-	.302*
		มากกว่า 20 ปี	4.177	-	-	-

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงาน วิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา	วิธีการ เปรียบเทียบ	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อย กว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
7. การประเมินผล การดำเนินงาน วิชาการ (Y ₇)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.350	4.315	3.964
		น้อยกว่า 10 ปี	4.350	-	.034	.386*
		10-20 ปี	4.315	-	-	.351*
		มากกว่า 20 ปี	3.964	-	-	-
รวม (Y)	Scheffe's Method		\bar{X}	4.363	4.371	4.046
		น้อยกว่า 10 ปี	4.363	-	-.008	.317*
		10-20 ปี	4.371	-	-	.325*
		มากกว่า 20 ปี	4.046	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา
ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี
และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหาร
สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

การวางแผนงานวิชาการ การจัดการกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริม
ทางด้านวิชาการ การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และการ

ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

การแนะแนวการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. การวางแผนงาน วิชาการ (Y ₁)	ระหว่างกลุ่ม	.462	2	.231	.805	.448
	ภายในกลุ่ม	85.423	298	.287		
	รวม	85.885	300			
2. หลักสูตรและการ จัดการเรียนการสอน (Y ₂)	ระหว่างกลุ่ม	.111	2	.055	.166	.847
	ภายในกลุ่ม	99.188	298	.333		
	รวม	99.299	300			

ตาราง 32 (ต่อ)

ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
3. การจัดกิจกรรม การเรียนรู้ (Y ₃)	ระหว่างกลุ่ม	.207	2	.103	.285	.752
	ภายในกลุ่ม	108.038	298	.363		
	รวม	108.245	300			
4. การพัฒนาและ ส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y ₄)	ระหว่างกลุ่ม	1.217	2	.608	1.608	.202
	ภายในกลุ่ม	112.733	298	.378		
	รวม	113.950	300			
5. การวัดผล ประเมินผล การเรียนรู้และงานทะเบียน นักเรียน (Y ₅)	ระหว่างกลุ่ม	.360	2	.180	.433	.649
	ภายในกลุ่ม	123.922	298	.416		
	รวม	124.282	300			
6. การแนะแนวการศึกษา (Y ₆)	ระหว่างกลุ่ม	.090	2	.045	.126	.881
	ภายในกลุ่ม	106.591	298	.358		
	รวม	106.682	300			
7. การประเมินผลการ ดำเนินงานวิชาการ (Y ₇)	ระหว่างกลุ่ม	.774	2	.387	.906	.405
	ภายในกลุ่ม	127.193	298	.427		
	รวม	127.967	300			
รวม (Y)	ระหว่างกลุ่ม	.336	2	.168	.554	.575
	ภายในกลุ่ม	90.506	298	.304		
	รวม	90.842	300			

จากตาราง 32 พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่
4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” แตกต่างกันในด้านสถานภาพและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แต่ไม่มีความสอดคล้องในส่วนของการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

5. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 33

ตาราง 33 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇
X															
X ₁	.626**														
X ₂	.895**	.462**													
X ₃	.925**	.556**	.786**												
X ₄	.921**	.396**	.840**	.832**											
X ₅	.919**	.472**	.764**	.855**	.833**										
X ₆	.903**	.412**	.787**	.772**	.862**	.839**									
Y	.684**	.368**	.629**	.683**	.628**	.627**	.615**								
Y ₁	.657**	.351**	.581**	.651**	.585**	.632**	.606**	.860**							
Y ₂	.603**	.364**	.566**	.593**	.541**	.523**	.541**	.918**	.783**						
Y ₃	.643**	.305**	.583**	.651**	.593**	.613**	.588**	.947**	.792**	.883**					
Y ₄	.652**	.371**	.604**	.650**	.588**	.597**	.573**	.945**	.779**	.837**	.924**				
Y ₅	.563**	.298**	.546**	.573**	.555**	.467**	.481**	.903**	.676**	.843**	.838**	.845**			
Y ₆	.589**	.300**	.530**	.576**	.530**	.563**	.556**	.895**	.740**	.757**	.794**	.803**	.761**		
Y ₇	.668**	.365**	.608**	.671**	.614**	.617**	.590**	.914**	.760**	.765**	.818**	.839**	.781**	.857**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.684$)

ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 รายละเอียดดังตาราง 34-41

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.351**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.581**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.651**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	.585**	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.632**	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	.606**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.657**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 แสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

บึงกาฬ ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy1}=.657$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y1}=.651$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y1}=.351$)

ตาราง 35 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงาน วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านหลักสูตรและการจัด การเรียนการสอน (Y_2)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.364**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.566**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.593**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	.541**	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.523**	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	.541**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.603**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 แสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน

ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy2}=.603$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x3y2}=.593$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x1y2}=.364$)

ตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y_3)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ (Y_3)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.305**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.583**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.651**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	.593**	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.613**	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	.588**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.643**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 แสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y_3) พบว่า พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy3}=.652$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_3}=.650$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_3}=.371$)

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการพัฒนา และส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.371**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.604**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.650**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	.588**	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.597**	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	.573**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.652**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 แสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ(Y_4) พบว่า พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_4}=.652$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_4}=.650$) ด้านที่มีความสัมพันธ์

น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_4}=.371$)

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน นักเรียน (Y_5)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.298**	ต่ำ
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.546**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.573**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	.555**	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.467**	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	.481**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.563**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y_5) พบว่า พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_5}=.573$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ 1 ด้าน

ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_6}=.573$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{x_1y_6}=.298$)

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.300**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.530**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.576**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	.530**	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.563**	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	.556**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.589**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy_6}=.589$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_6}=.573$)

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_6}=.576$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_6}=.300$)

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ด้านการ ประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)	
	Pearson's Product Moment Correlation Coefficient	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.365**	ปานกลาง
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.608**	ปานกลาง
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.671**	ปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_4)	.614**	ปานกลาง
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X_5)	.617**	ปานกลาง
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)	.590**	ปานกลาง
โดยรวม (X_t)	.668**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{xy7}=.668$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ซึ่งด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_3y_7}=.671$) ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r_{x_1y_7}=.365$)

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก”

6. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 41

ตาราง 41 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬโดยรวม (Yt)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X ₃)	.683	.467	.465	.431	.402	.503	7.361**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₂)	.699	.489	.485	.206	.394	.214	3.113**	.000

R = 0.699 R² = 0.489 Adjusted R² = 0.485 α = 1.663 S.E._{est} = ± 0.39477

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₂)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .503 และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .214 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ได้ร้อยละ 48.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39477

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.663 + 0.431X_3 + 0.206X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.503Z_3 + 0.214Z_2$$

ตาราง 42 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ ของงาน (X_3)	.651	.424	.422	.386	.406	.455	6.737**	.000
ภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X_6)	.671	.450	.450	.207	.398	.254	3.754**	.000

$$R = 0.671 \quad R^2 = 0.450 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.207 \quad \alpha = 1.828 \quad S.E._{est} = \pm 0.39800$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ด้านการวางแผนงานวิชาการ (Y_1) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .455 และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .254 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ได้ร้อยละ 20.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39800

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 1.828 + 0.386X_3 + 0.207X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_1' = 0.455Z_3 + 0.254Z_6$$

ตาราง 43 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.593	.351	.349	.354	.464	.388	5.247**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.614	.377	.373	.233	.455	.261	3.531**	.000

$$R = 0.614 \quad R^2 = 0.377 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.233 \quad \alpha = 1.892 \quad S.E._{est} = \pm 0.45548$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านหลักสูตรและการจัดการเรียน การสอน (Y_2) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของ งาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .388 และภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .261 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 23.3 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.45548

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 1.892 + 0.354X_3 + 0.233X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_2' = 0.388Z_3 + 0.261Z_2$$

ตาราง 44 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y_3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ ของงาน (X_3)	.651	.423	.422	.464	.456	.487	7.153**	.000
ภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X_6)	.664	.441	.438	.194	.450	.211	3.101**	.000

$$R = 0.664 \quad R^2 = 0.441 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.438 \quad \alpha = 1.535 \quad S.E._{est} = \pm 0.45042$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ (Y_3) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของ งาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .487 และภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .211 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ได้ร้อยละ 42.8 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.45042

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 1.535 + 0.464X_3 + 0.194X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_3' = 0.487Z_3 + 0.211Z_6$$

ตาราง 45 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ (Y_4)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ ของงาน (X_3)	.650	.422	.420	.448	.469	.459	6.576**	.000
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม (X_2)	.667	.445	.445	.233	.460	.243	3.484**	.001

$$R = 0.667 \quad R^2 = 0.445 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.445 \quad \alpha = 1.421 \quad S.E._{est} = \pm 0.46071$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการพัฒนาและส่งเสริมทางด้าน วิชาการ (Y_4) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของ งาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .459 และภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .243 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้ร้อยละ 44.5 และมีความ คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.46071

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 1.421 + 0.448X_3 + 0.233X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_4' = 0.459Z_3 + 0.243Z_2$$

ตาราง 46 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนและ งานทะเบียนนักเรียน (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.573	.329	.326	.454	.528	.445	4.444**	.000
ภาวะผู้นำแบบ มีส่วนร่วม (X_2)	.593	.352	.348	.196	.519	.196	2.201**	.029

ตาราง 46 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X ₅)	.601	.361	.354	-.259	.517	-.262	-2.663**	.008
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X ₄)	.610	.372	.363	.228	.513	.238	2.274*	.024

R = .610 R² = 0.372 Adjusted R² = 0.363 α = 1.755 S.E._{est} = ± 0.51353

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 46 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ด้านการวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน (Y₅) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₂) และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X₅) มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .445 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .192 ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง (X₅) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -.262 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .238 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ได้ร้อยละ 37.2 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.51353

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_5' = 1.755 + 0.454X_3 + 0.196X_2 + -0.259X_5 + 0.228X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_5' = 0.445Z_3 + 0.196Z_2 + -0.262Z_5 + 0.238Z_4$$

ตาราง 47 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ ของงาน (X_3)	.576	.331	.329	.343	.488	.362	4.976**	.000
ภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X_6)	.664	.362	.358	.251	.477	.276	3.791**	.000

R = 0.664 R² = 0.362 Adjusted R² = 0.358 α = 1.887 S.E._{est} = ± 0.47786

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 47 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการแนะแนวการศึกษา (Y_6) โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (X_6)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของ งาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .362 และภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .276 ซึ่งตัวแปรทั้ง

2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 35.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.47786

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_6' = 1.887 + 0.343X_3 + 0.251X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_6' = 0.362Z_3 + 0.276Z_6$$

ตาราง 48 อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3)	.671	.450	.450	.521	.485	.503	7.361**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)	.683	.467	.463	.216	.478	.213	3.113**	.002

$$R = 0.683 \quad R^2 = 0.467 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.463 \quad \alpha = 1.207 \quad S.E._{est} = \pm 0.47842$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 48 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ (Y_7) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .503 และภาวะผู้นำ

แบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .213 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 46.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.47842

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_7' = 1.207 + 0.521X_3 + 0.216X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_7' = 0.503Z_3 + 0.213Z_2$$

ผลการวิจัยในครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน”

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน

1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

“...สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องเป็นกัลยาณมิตรกับเพื่อนร่วมงาน ใช้หลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการบริหารงาน ใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการบริหาร โดยใช้วงจร PDCA...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ โดยสร้างเสริมให้ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง เช่น การส่งเสริม สนับสนุนการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน รวมทั้งการนิเทศการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีศักยภาพ และมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดความรู้ระหว่างเพื่อนครูและบุคลากร เพื่อสร้างองค์ความรู้ และวัฒนธรรมที่ใหม่ ๆ อยู่เสมอ...”

(สุรจิตย์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อความสำเร็จ การพัฒนาเครื่องมือ คู่มือทางวิชาการที่ครอบคลุมทุกด้าน ศึกษารูปแบบที่ประสบความสำเร็จมาปรับใช้ การพัฒนาตนเองด้วยการศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา การศึกษา ดูงาน สถานศึกษา หน่วยงานที่มีความเป็นเลิศ...”

(ณดล คุณาคม, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...ให้ความสำคัญกับครูทุกคน สร้างศรัทธา มีคุณธรรม จริยธรรม ให้ครูสร้างสรรค์ผลงาน ที่เป็นผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ สร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนในการพัฒนาตนเอง พร้อมด้วยศึกษาดูงานมีการพัฒนาชุมชนแห่งการเรียนรู้ PLC...”

(พัชรี กุมภีโร, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารควรเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน โดยต้องมองไปใน ภาพอนาคตว่าโรงเรียนควรมุ่งความสำเร็จในเรื่องงานเป็นอันดับสุดท้าย แต่อันดับแรกควร เน้นการพัฒนาคน และพัฒนาคน(บุคลากร) ให้มีคุณภาพและสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกันและต้องมีส่วนร่วม...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...มีการกำหนดเป้าหมายของงานที่ชัดเจน มีคณะดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบงานร่วมกัน ให้ขวัญกำลังใจ มีการบริหารงบประมาณ ส่งเสริมสนับสนุน มีการนิเทศติดตาม มีที่ปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC มีการปรับปรุงงานให้ดีขึ้นในทุก ๆ ด้าน

โดยใช้ PDCA มีการสรุปผลว่าได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เกิดผลกับนักเรียนในด้านวิชาการ เก่ง ดี มีสุข...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...ใช้หลักการครองตน ครองคน ครองงานในการบริหารงานภายใน โรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบ ปฏิบัติตนตาม หลักคุณธรรมจริยธรรมที่ดั่งงาม มีปฏิสัมพันธ์และสร้างความเข้าอันดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง ริเริ่มสร้างสรรค์ และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม...”

(วิไลศักดิ์ อยู่พงษ์, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...สร้างวัฒนธรรมขององค์กรตามค่านิยมของโรงเรียน โดยส่งเสริม กระบวนการปฏิบัติงานและพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยอาศัยประสบการณ์ จากรุ่นพี่สู่รุ่นน้อง เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ และเป็นการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ในโรงเรียน...”

(ชัยฤทธิ์ ภู่อ่าว, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ แบบมุ่งความสำเร็จ มุ่งความสำเร็จคือการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผล หลักสูตร การจัดสรรงบประมาณในการ บริหารงานในโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานวิชาการ มีการติดตามผลการดำเนินงาน อย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมครูและกิจกรรมนักเรียน เพื่อร่วมงาน เพื่อช่วย แก้ปัญหา มีการส่งเสริมปรับเปลี่ยนโครงการนโยบายต่าง ๆ ที่สนับสนุนงานวิชาการ มีการประชุม อบรม หรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการหรือไม่เป็นทางการ ที่แสดงถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มุ่งความสำเร็จของงานวิชาการ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2565)

“...การสื่อสารเป้าหมายขององค์กรด้วยวิธีการเรียนรู้ที่หลากหลาย การระดมทรัพยากรทางการศึกษาจากผู้ที่เกี่ยวข้องการพัฒนาทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

การสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ การกระตุ้นความคาดหวังที่สูงของครู และบุคลากรร่วมกัน...”

(นันทรัตน์ เทศารินทร์, สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม 2565)

2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา ดังนี้

“...มีการประชุม รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่รับนโยบาย มีการวางแผนงาน ร่วมรับผิดชอบ มีเสรีภาพในการทำงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมร่วม ประเมินผลงานร่วมกัน ...”

(สุรสิทธิ์ สิทธิอมร, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...สร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน พัฒนาทักษะการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้มากขึ้น นำเครือข่าย สังคมออนไลน์ แพลตฟอร์มต่าง ๆ มาใช้ประสานงาน สื่อสาร มีกิจกรรมร่วมกับเครือข่าย ชุมชนอย่างต่อเนื่อง...”

(สุรจิตต์ ผิวงาม, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...มีการกระจายอำนาจในการทำงาน โดยแต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร โรงเรียน ให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แสดงความคิดเห็น เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนากระบวนการทำงานของโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น...”

(ณดล คุณาคม, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...บุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถ ดังนั้นทุกคนมีส่วนร่วมในการ ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมดำเนินงาน สรุปผล พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านงบประมาณ และการพัฒนาทางวิชาชีพ...”

(พัชรี กุณภีโร, สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565)

“...ผู้บริหารเน้นการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารงาน โดยต้องกระตุ้นและส่งเสริมการมีส่วนร่วมทุกกระบวนการ เช่น การวางแผนการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการทำงาน และการร่วมรับผลประโยชน์ จากการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรให้มีส่วนร่วมในการดำเนินงานทุกขั้นตอน..”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย เป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ทำงาน ได้ตัดสินใจเอง คือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ตัดสินใจ มีการประชุมเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ให้มีส่วนร่วมตั้งแต่การวางแผน มีการกระจายงาน ผู้บริหารมีส่วนลงมือในการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมการในรับผิดชอบ มีการให้ขวัญกำลังใจ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานอยากทำงาน ให้เสรีภาพในการทำงาน ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุน ทำงานให้ตรงตามเป้าหมาย มีการประเมินผลร่วมกัน..”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...ใช้หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ โดยเปิดโอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับการจัดการศึกษาของโรงเรียนทุกภาคส่วน ได้เข้ามาร่วมดำเนินการ กิจกรรมต่างๆ ของโรงเรียน เช่น ร่วมกันศึกษาปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมกันวางแผน และตัดสินใจการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงาน และหลังดำเนินงาน ร่วมประเมินผลและขับเคลื่อน กิจกรรมให้ดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสที่เหมาะสม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทีมงาน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน..”

(วิไลศักดิ์ อยู่พงษ์, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...การใช้กระบวนการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้ระบบการบริหารงาน โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (SBM) เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา สามารถตรวจสอบได้ ประกอบด้วย กระบวนการวางแผนการดำเนินงาน การตรวจสอบ และการนำผลไปปรับปรุงและพัฒนา เพื่อให้โรงเรียนมีผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศในด้านต่าง ๆ...”

(ชัยฤทธิ์ ภู่อว, สัมภาษณ์, 2 สิงหาคม 2565)

“...จะเกิดผลสำเร็จของงานทุกคนต้องช่วยกัน ร่วมมือกัน มีการรวมแรง
รวมใจ ผู้บริหาร รองผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา ทุกคนใช้ศักยภาพความรู้
ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในการทำงานร่วมกัน ความสามารถของแต่ละบุคคล
ไม่เท่ากัน ให้ทุกคนมาร่วมด้วยช่วยกันขับเคลื่อน ผู้บริหารต้องส่งเสริม สนับสนุนให้เกิดการ
ดำเนินงานในรูปแบบทุกคนมีส่วนร่วม ให้ขวัญกำลังใจ งบประมาณ เวลา อิสระการคิด
ในการดำเนินงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2565)

“...เน้นให้ความร่วมมือ ยึดคนทำงานเป็นหลัก มีการสื่อสารระหว่าง
ผู้บริหารและครู ร่วมกันทำงานให้ได้ตามเป้าหมาย เน้นมีส่วนร่วมของหลาย ๆ ฝ่าย ทุกคน
มีความเสมอภาค มีการพัฒนาตนเอง พร้อมทั้งเน้นคุณภาพผู้เรียน...”

(นนท์รัตน์ เทศารินทร์, สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม 2565)

ตาราง 49 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	สุรสิทธิ์ สิทธิอมร	สุรจิตต์ ฝิวงาม	ณดล คุณาคม	พัชรี กุมากริโร	ธวัชชัย ไพไธล	เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	วิไลศักดิ์ อยู่พงษ์	ชัยฤทธิ์ ภูอ่าว	เกียรติระบบิตร	มนต์รัตน์ เทพศิริจันทร์	รวม	ร้อยละ
ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน												
1. ควรเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน					✓	✓				✓	3	30
2. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน รวมปฏิบัติงาน และร่วมแก้ไขปัญหา	✓								✓		2	20
3. มุ่งความสำเร็จของงานวิชาการ คุณภาพผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น									✓		1	10
4. เน้นการพัฒนาตน พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพ		✓			✓						2	20
5. ส่งเสริมการปฏิบัติงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง								✓			1	10

ตาราง 49 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	สุจริต ซื่อสัตย์	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม	มี คุณธรรม
6. มีการจัดสรรงบประมาณที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนงานวิชาการ			✓			✓			✓		3	30
7. มีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง นิเทศติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ		✓	✓	✓		✓	✓		✓		6	60
8. มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่							✓				1	10
9. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียน		✓		✓		✓		✓			4	40
10. ใช้วงจร PDCA ในการบริหารงาน มีเป้าหมายมีส่วนร่วม ติดตาม แก้ไขปัญหา และสรุปผล	✓					✓					2	20

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปึงกาฬ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ดังนี้

1. มีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง นิเทศติดตาม ส่งเสริมสนับสนุน
การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ
2. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ระหว่างเพื่อนครูและบุคลากรในโรงเรียน
3. ควรเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีเป้าหมายของงานที่ชัดเจน
4. มีการจัดสรรงบประมาณที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุนงาน
วิชาการ
5. สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ร่วมปฏิบัติงาน และร่วมแก้ไข
ปัญหา
6. เน้นการพัฒนาตน พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพ
7. ใช้วงจร PDCA ในการบริหารงาน มีเป้าหมาย มีส่วนร่วม ติดตาม
แก้ไขปัญหา และสรุปผล
8. มุ่งความสำเร็จของงานวิชาการ คุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน
ที่สูงขึ้น
9. ส่งเสริมการปฏิบัติงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
10. มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่

ตาราง 50 สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	ระบอบวิธี รับใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้	มุ่ง สู่ ผู้ รับ ใช้
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม												
1. ใช้หลักรวมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ	✓		✓	✓			✓		✓		5	50
2. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของ ทุกฝ่าย						✓					1	10
3. ในการบริหารงานส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการ ดำเนินงานในรูปแบบทุกคนมีส่วนร่วม				✓	✓			✓	✓	✓	5	50
4. ให้ขวัญกำลังใจ งบประมาณ เวลา ให้อิสระในการคิด อิสระในการดำเนินงาน						✓			✓		2	20
5. ผู้บริหาร มีส่วนลงมือในการทำงานร่วมกัน ให้ได้ตาม เป้าหมาย ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	✓			✓		✓	✓			✓	5	50

ตาราง 50 (ต่อ)

การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญแนวทาง	สุจริตย์ ลึทธิขอมร	สุจริตย์ ผิงาม	ณคณ คณคณ	พัชร กุมกร	ชัชช ไพเฬ	เพณ คณคณคณคณ	วิ คณคณคณคณ	ชัชช คณคณ	คณคณ คณคณ	คณคณ คณคณคณคณ	คณคณ	คณคณ
6. มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู มีการประชุม รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่รับนโยบาย	✓									✓	2	20
7. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน		✓			✓		✓			✓	4	40
8. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีความสุข ในการทำงานร่วมกัน							✓				1	10
9. มีการกระจายอำนาจในการดำเนินงาน มีส่วนรวม วางแผน แก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพ			✓	✓				✓			3	30

สรุปแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

1. ใช้หลักร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ
2. ในการบริหารงานส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานในรูปแบบทุกคนมีส่วนร่วม
3. ผู้บริหาร มีส่วนลงมือในการทำงานร่วมกัน ให้ได้ตามเป้าหมาย ร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน
5. มีการกระจายอำนาจในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมวางแผน แก้ไขปัญหา และพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
6. ให้ขวัญกำลังใจ งบประมาณ เวลา ให้อิสระในการคิด อิสระในการดำเนินงาน
7. มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู มีการประชุม รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่รับนโยบาย
8. มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย
9. สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลตามลำดับได้ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีการดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบ

งานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

5. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 58 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ จำนวน 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,114 คน รวมประชากรทั้งสิ้น จำนวน 1,241 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2564 จำนวน 301 คน จำแนกเป็นกลุ่ม ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 44 คน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ 69 คน และครูผู้สอน จำนวน 188 คน โดยใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย สถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ประกอบด้วย 6 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย 7 ด้าน ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

3.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

3.2.1 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เพื่อหาแนวทางในการนำเนื้อหาามาสร้างแบบสอบถาม

3.2.2 ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เกี่ยวกับวิธีและเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อการกำหนดหรือออกแบบเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.2.3 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารและ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี และนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษา พิจารณา ตรวจสอบความสอดคล้องและครอบคลุมรอบแนวคิด นิยามศัพท์เฉพาะ ความเหมาะสม ของภาษาข้อความ เมื่อที่ปรึกษาให้ความเห็นชอบแล้ว ได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ ความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) การใช้ภาษา (Wording) ความสอดคล้อง ระหว่างข้อความกับนิยามศัพท์เฉพาะ (Index of Congruence) เพื่อความถูกต้องสมบูรณ์ ของแบบสอบถาม จำนวน 5 คน นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้เชี่ยวชาญ ไปนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

3.2.4 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการรับรองจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ วันที่ 8 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565 โดยมีเลขที่ใบรับรองเลขที่ 063/2565 ออกโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหาร ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 5 โรงเรียน จำนวน 50 คน

3.2.5 นำผลการทดลองใช้ (Try Out) มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก รายข้อ (r) โดยวิธีการหาความสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) โดยการหาสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Coefficient of Correlation) โดยนำคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ทั้งฉบับโดยหา ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 177) ผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีรายละเอียด ดังนี้

3.2.5.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของภาวะผู้นำ มีดังนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.659 – 0.859 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929

3.2.5.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ มีดังนี้ มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.876 – 0.927 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จำนวน 301 คน มีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

4.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 301 คน โดยผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามทั้งที่เป็นแบบเอกสารและแบบสอบถามออนไลน์ ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยครั้งนี้ให้ทราบและขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากที่กลุ่มตัวอย่างได้ตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล

5.1.1 นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์

5.1.2 นำแบบสอบถามที่เรียบร้อยแล้วมาบันทึกลงในเครื่อง

คอมพิวเตอร์

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปตามลำดับ ดังนี้

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

5.2.2 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 2 มาตรวจสอบและให้คะแนนเพื่อพิจารณา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อ
2. นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 123)

5.2.3 การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม เป็นข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม รายด้านและรายข้อ การวิเคราะห์ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยดำเนินการดังนี้

1. นำแบบสอบถามตอนที่ 3 มาตรวจสอบและให้คะแนนเพื่อพิจารณา ตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้ในแต่ละข้อ
2. นำคะแนนไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป หาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) และใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 123)

5.2.4 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Person's Product Correlation) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทำการแปลผลในรูปความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์ การแปลผลความสัมพันธ์ของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กำหนดเกณฑ์การแปลผล 5 ระดับ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2552, หน้า 314)

5.2.5 วิเคราะห์อำนาจภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สรุปผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า
 - 3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 - 3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน
 - 3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.684$)

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .503 และภาวะผู้นำ

แบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .214 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 48.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39477

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ

ได้ดังนี้

$$Y_t' = 1.663 + 0.431X_3 + 0.206X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z_{yt}' = 0.503Z_3 + 0.214Z_2$$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ดังนี้

7.1 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

7.1.1 มีการศึกษาความรู้เพิ่มเติมอย่างต่อเนื่อง นิเทศติดตาม

ส่งเสริมสนับสนุน การอบรม สัมมนา ศึกษาดูงานโรงเรียนที่เป็นเลิศ

7.1.2 มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ PLC ระหว่างเพื่อนครูและบุคลากร

ในโรงเรียน

7.1.3 ควรเน้นการสร้างวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีเป้าหมายของงาน

ที่ชัดเจน

7.1.4 มีการจัดสรรงบประมาณที่ให้ความสำคัญและส่งเสริมสนับสนุน

งานวิชาการ

7.1.5 สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการปฏิบัติงาน ร่วมปฏิบัติงาน

และร่วมแก้ไขปัญหา

7.1.6 เน้นการพัฒนาตน พัฒนาบุคลากร ให้มีคุณภาพ

7.1.7 ใช้วงจร PDCA ในการบริหารงาน มีเป้าหมาย มีส่วนร่วม

ติดตาม แก้ไขปัญหา และสรุปผล

- 7.1.8 มุ่งความสำเร็จของงานวิชาการ คุณภาพผู้เรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น
- 7.1.9 ส่งเสริมการปฏิบัติงานและพัฒนางานอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง
- 7.1.10 มีความขยันหมั่นเพียร มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่
- 7.2 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
- 7.2.1 ใช้หลักการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมตรวจสอบ ร่วมรับผิดชอบ
- 7.2.2 ในการบริหารงานส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการดำเนินงานในรูปแบบทุกคนมีส่วนร่วม
- 7.2.3 ผู้บริหาร มีส่วนลงมือในการทำงานร่วมกัน ให้ได้ตามเป้าหมายร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น
- 7.2.4 เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน
- 7.2.5 มีการกระจายอำนาจในการดำเนินงาน มีส่วนร่วมวางแผน แก้ไขปัญหาและพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพ
- 7.2.6 ให้ขวัญกำลังใจ งบประมาณ เวลา ให้อิสระในการคิด อิสระในการดำเนินงาน
- 7.2.7 มีการสื่อสารระหว่างผู้บริหารและครู มีการประชุม รับฟังความคิดเห็น ไม่ใช่รับนโยบาย
- 7.2.8 มีความไว้วางใจ เชื่อใจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย
- 7.2.9 สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยของอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ

และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบ จริยธรรม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ ของงาน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ที่ผู้บริหารแสดงออก ถึงความถูกต้องเหมาะสมในด้านคุณธรรม จริยธรรม มีความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีความ ไว้วางใจ มีความเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมายเกณฑ์ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการครองตนและ ประพฤติปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง แสดงออกถึงความเป็นมิตร ความเมตตา เห็นอกเห็นใจ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือ มีความใส่ใจ ในสวัสดิการความเป็นอยู่ และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจมีการ ติดต่อสื่อสาร มีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน มีการสร้าง ความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 147) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่าภาวะผู้นำ ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุนยะสิต ยดธิวงศา (2562, หน้า 220) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ด้านการมุ่งเน้น ผลสำเร็จ ด้านการเสริมสร้างแรงจูงใจ ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วมด้านความมีบารมี ด้านการตัดสินใจ ด้านการมุ่งหาความสัมพันธ์เป็นรายบุคคล ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราพร เจริญชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญัฐธิดา สุระเสนา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การแนะนำ การศึกษา การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การวางแผนงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายงาน 5 บริการของงานแนะแนวและกำหนดครูผู้รับผิดชอบ มีคู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวและมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน มีการดำเนินการแนะแนวทางด้านการบริหารการศึกษาต่อ การอาชีพ สังคมและส่วนตัว อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ มีการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ ทองลาด (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า 1. ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกษแก้ว เจริญเกตุ (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 ผลการวิจัย พบว่า 1. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบจริยธรรมและเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ผู้บริหารสถานศึกษา มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและครูผู้สอน มีความเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความไว้วางใจ มีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอ และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วม ในการคิดตัดสินใจมีการติดต่อสื่อสาร มีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ไชยา ภาวะบุตร (สัมภาษณ์, 3 สิงหาคม 2565) ได้เสนอ ความสำเร็จของการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำแบบ มุ่งความสำเร็จ มุ่งความสำเร็จคือการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น การจัดการเรียนการสอน การวัดและประเมินผลหลักสูตร การจัดสรรงบประมาณในการ บริหารงานในโรงเรียนให้ความสำคัญกับงานวิชาการ มีการติดตามผลการดำเนินงาน อย่างใกล้ชิด การมีส่วนร่วมในกิจกรรมครูและกิจกรรมนักเรียน เพื่อร่วมงาน เพื่อช่วย แก้ปัญหา มีการส่งเสริมปรับเปลี่ยนโครงการนโยบายต่าง ๆ ที่สนับสนุนงานวิชาการ มีการประชุม อบรม หรือมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งที่เป็นทางการและหรือไม่เป็นทางการ ที่แสดงถึงภาวะผู้นำทางวิชาการที่มุ่งความสำเร็จของงานวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัย ของ ปิยะวรรณ คิดโสดา (2561, หน้า 147) ได้ทำการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ

และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี และระหว่าง 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ มีการควบคุมการทำงานอย่างใกล้ชิด มีการกำหนดเป้าหมายกำหนดมาตรฐานและกฎระเบียบต่าง ๆ กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกขั้นตอนด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนกำหนดตารางเวลาในการปฏิบัติงาน และผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น สอดคล้องกับแนวคิดของ สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2557, หน้า 235-247) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) เป็นภาวะผู้นำที่คล้ายกับภาวะผู้นำแบบมุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiating leadership) ของการศึกษาที่มหาลัยไอโฮโฮสเตทและคล้ายผู้นำแบบ S1 (แบบบอกให้ทำ-telling) ตามทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์ซีย์และแบลนชาร์ดเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยการใช้อำนาจสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมกับกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญยะสิต ยดธิวงศา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกันคุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารของวิทยาลัยครูสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เพศ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

แตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบ
 สนับสนุน และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน
 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลงและเมื่อพิจารณา
 เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน
 ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงาน
 วิชาการ และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหาร
 สถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็น
 มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำ
 การเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โรงเรียน
 ขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 และครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตร
 ความเมตตา เห็นอกเห็นใจ มีการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา
 ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือ มี
 ความใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่ และความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของวีรชาติ กาญจนกันโห (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ
 ทั้งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน
 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
 สถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้าน มีความแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0
 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ
 งานวิจัยของ ทวีชัย ต้นภูบาล (2565, หน้า 162-163) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเป็นทีมและไม่มี ความแตกต่างกัน จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการ ประสพการณ์ ในการปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 การวางแผนงานวิชาการ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการ ให้เป็นระบบ สะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำและมีแผนงานวิชาการ ที่มีคุณภาพตามบริบทของโรงเรียน มีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการ อย่างรอบด้าน มีการวางแผนการรับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบริบทของโรงเรียน และนโยบายของต้นสังกัด สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ทวีกัน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

บริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผนงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผลประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และการประเมินผล การดำเนินงานวิชาการ และแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การแนะแนวการศึกษาต่อ ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การวางแผนงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน และการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน การแนะแนวการศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงาน และขอบข่ายงานวิชาการ

ไว้อย่างชัดเจน มีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของโรงเรียน มีการวิเคราะห์จุดเด่น และโอกาสของนักเรียนที่จะนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรความสามารถพิเศษ มีการจัดกลุ่มการเรียนอย่างหลากหลาย ตอบสนองความต้องการของนักเรียน มีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และการกำหนดแนวปฏิบัติของการจัดตารางสอน/ตารางเรียน มีคณะกรรมการนิเทศภายใน มีแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบจัดครูเข้าสอนแทน มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนางานในระดับกลุ่มบริหารงานวิชาการ ครูมีการวิเคราะห์ มาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับแบบทดสอบและ ผลการทดสอบระดับชาติ มีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาคภูมิ ทองลาด (2562, หน้า 220-221) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ 0.01 โดยผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้ที่มี ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรมล เตณัชรกุล (2561, หน้า 196) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิผลการ บริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงาน วิชาการ ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการและ ครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่าจะมองเห็นภาพรวมของประสิทธิผล

การบริหารงานวิชาการในด้านต่าง ๆ รู้และเข้าใจในส่วนที่จะแสดงให้เห็นว่ามีประสิทธิผลมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน มีความแตกต่างกัน” ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผลสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหาร ที่เกิดจากการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายของงานวิชาการทั้ง 7 ขอบข่ายงาน คือ 1) การวางแผนงานวิชาการ 2) หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน 3) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 4) การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ 5) การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน 6) การแนะแนวการศึกษา 7) การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของพัชรี กุมภีโร (สัมภาษณ์, 1 สิงหาคม 2565) ได้เสนอ บุคลากรทุกคนมีความรู้ความสามารถ ดังนั้นทุกคนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผน ร่วมดำเนินงาน สรุปผล พร้อมทั้งเสนอแนวทางในการแก้ปัญหา ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมทั้งด้านงบประมาณ และการพัฒนาทางวิชาชีพ สอดคล้องกับกับังงานวิจัยของ วีระยุทธ แสงไชย (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำครูที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่าการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในตำแหน่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X) กับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กัน

ในระดับปานกลาง ($r_{xy}=.684$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารมีภาวะผู้นำ มีความสามารถของบุคคลในการใช้ศิลปะ วางแผน การจัดการองค์การ การสื่อสาร การแก้ปัญหา โดยใช้กระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลหรืออำนาจที่ตนเองมีอยู่ ชักนำหรือโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มคนในองค์การ ดำเนินงานในหน้าที่ของตนอย่างมีประสิทธิภาพ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายขององค์การจึงส่งผลให้เกิดประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุชาติ ทองมา (2561, หน้า 214) ได้ทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมใน 6 ตัวแปร มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ดังนี้ ตัวแปรสร้างจุดเชื่อมต่อ ($X_{4.5}$) เท่ากับ 0.276 ตัวแปรการสร้างและแบ่งปันความรู้ ($X_{4.4}$) เท่ากับ 0.246 ตัวแปรด้านกิจสัมพันธ์ ($X_{3.2}$) เท่ากับ 0.217 ตัวแปรด้านการตัดสินใจ ($X_{2.3}$) เท่ากับ 0.122 ตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ($X_{2.2}$) เท่ากับ 0.70 และตัวแปรด้านการสื่อสารข้อความ ($X_{2.1}$) เท่ากับ 0.067 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 6 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (Xt) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Yt) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .581

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .503 และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .214 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้

สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 48.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.39477 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการกำหนดเป้าหมายในการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้สูง เน้นความสำคัญของเป้าหมาย มีการสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง มีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด มีการกำหนดความชัดเจนของบทบาท มีการวางแผนการปฏิบัติงานและมีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน และเน้นการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามีความไว้วางใจ เชื่อใจ มีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอ และกระตุ้นให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจมีการติดต่อสื่อสาร มีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน ผู้บริหารจะร่วมแสดงความคิดเห็นและให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารจำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง (X_2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_6) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_5) และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (X_4) สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัส ทวีกัน (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการบริหารวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ด้านการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน ด้านการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและพันธกิจ และด้านกรณีเทศ กำกับติดตามและประเมินผลการจัดการเรียนการสอน โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 55.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.126

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารงานวิชาการ และบริหารสถานศึกษา และควรพัฒนาภาวะผู้นำทุกด้านให้ค่าเฉลี่ยสูงขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ดังนี้ การแนะแนวการศึกษา การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน การวางแผนงานวิชาการ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ และการพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ ควรพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการทุกด้านให้ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ควรจัดอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ของงาน (X_3) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_2) ดังนั้น ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากที่สุด เพื่อส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ฝ่าย คือ 1) ฝ่ายงานวิชาการ 2) ฝ่ายงบประมาณ 3) ฝ่ายบริหารงานบุคคล และ 4) ฝ่ายบริหารงานทั่วไป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.2 ควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกอร โทบุรี. (2557). *ความคาดหวังและความพึงพอใจในภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 16. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- เกษแก้ว เจริญเกตู. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน จังหวัดสิงห์บุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). *คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).*
- จิรวรรณ อังศวาลวงศ์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดเทศบาลเมืองทุ่งสง. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.*
- จิรวรรณ มั่นจิตร์. (2558). *ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- จุมพล หนีมพานิช. (2551). *ผู้นำ อำนาจและการเมืองในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3 นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมิกราช.*
- เจษฎาภรณ์ นันดิลก. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการทำงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศ (2551) *ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร. บริษัทธีระฟิล์มและไซเท็กซ์ จำกัด.*
- ไชยา ภาวะบุตร. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- _____. (2560). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา นิพนธ์. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้เรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครสวรรค์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ดวงพร แสณภูวา. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวิชัย ต้นภูบาล. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- นรา สมประสงค์. (2561). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประมวลชุดวิชา นวัตกรรมการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นาวาวี เจะอูมา. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างแบบภาวะผู้นำกับประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

- นิรมล เตณัชรกุล. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำครูและประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพมหานคร:
สุวีริยาสาส์น.*
- บุญยะลิต ยดดิวงสา. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อผลสำเร็จในการประกัน
คุณภาพการศึกษาของวิทยาลัยครูสระหวุ่นนะเขตสาธารณสุขประจำปไตย
ประชาชนลาว. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- บุญทิพย์ สุริวงค์. (2544). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับมาตรฐาน
ระบบ คุณภาพ ISO 9002 ของโรงเรียนมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา.
วารสารวิชาการ, 4, 68.*
- ปิยวรรณ ดิดไสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนมัธยม สำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- มนัส ทวีกัน. (2561). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.*
- เมธิญา นนทศรี. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มโรงเรียนพญาวัง สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาลำปาง เขต 35. การศึกษาค้นคว้า
ด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา.*
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551) *ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: บริษัทีระฟิล์มและไซเท็กซ์
จำกัด.*
- รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. *ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 134
ตอนที่ 40 ก, 6 เมษายน 2560, หน้า 1-90.*

- วันชัย มีชาติ. (2556). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3).
กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2549). *การวิจัยทางการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). คณะครุศาสตร์
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2557). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันทาที่คนร่วมสมัยปัจจุบัน*. กรุงเทพฯ :
ทิพย์วิสุทธิ์.
- วีระยุทธ แสงไชย. (2564). *ภาวะผู้นำของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- วีระชาติ กาญจนกัณโ. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อประสิทธิผล
โรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2552). *คู่มือ ปฏิบัติงานข้าราชการครู*.
กรุงเทพ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจ
การบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ
กระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*.
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2560). *มาตรฐานการปฏิบัติงานโรงเรียน
มัธยมศึกษา พ.ศ. 2560 (ปรับปรุง พ.ศ. 2562)*. กรุงเทพมหานคร:
สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2555). *คู่มือการบริหารโรงเรียนใน
โครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล พ.ศ.2555*. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579*.
กรุงเทพมหานคร: บริษัท พรินทวามกราฟฟิค จำกัด.

- สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.
- สุชาติ ทองมา. (2561). *รูปแบบภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. อัญญา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2557). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่: แนวคิดและทฤษฎี*. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สร้อยตระกูล อรรถมานะ. (2553). *พฤติกรรมองค์การทฤษฎีและการประยุกต์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศลิกรณ์ ศรีเขาล้าน. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริพร อินนะระา. (2558). *แบบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ค.อ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.
- เศรษฐพงศ์ นันภิวงศ์. (2563). *ความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลของการบริหารวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สหวิทยาเขตดอยสามหมื่น สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 34*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง กศ.ม. มหาวิทยาลัยพะเยา.
- หงษา วงค์จำปา. (2559). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัญชลี สุขวิบูลย์. (2559). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดเพชรบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 10. *วารสาร Veridian E-Journal, Silpakorn University มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 9(2), 1452–1466.
- All Hosani, Hayat Abdalla. (2015). *Principles' Instructional Leadership Practices and Their Relationship to Teachers' Instructional Practices in Sharjah Schools*. United Arab Emirates University.
- Bass & Stogdill. (1990). *Bass & Stogdill's Handbook of Leadership: Theory Research, and Managerial Applications*. 3rd ed. Columbus, Ohio: Collegiate Publishing.
- Bass, Bernard M. & Avolio, Bruce J. (1994). *Improving Organizational Effectiveness Through Transformational Leadership*. London: Sage
- Bennis, W. (1989). *On Become a Leader*. Readind, MA: Addison Wesley.
- Carroll, A. B. & Buchholtz, A. K. (2003). *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*. (5thed). Mason, Ohio: South-western.
- Certo, S. C. (2000). *Modern Management*. New Jersey: Pretice–Hall.
- Daft, R.L. (2008). *The leadership experience (4th ed.)*. Mason, OH: Thomson South-Western.
- Dessler, G. (1998). *Personnel/Human Resource Management*. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice–Hall.
- Gibson, James L., Ivancevich John M. & Donnelly James H. Jr. (1994). *Organization, Behavior Structure, Process*. (8th ed). U.S.A.: Richard D. Irwin, Inc.
- Goodhart, H. (2010). *The Instrument and expressive Characteristics of Public Secondary School and Effectiveness*. New York: McGraw–Hill.
- Greenberg, C.J., & Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizational*. 7th ed. New Jersey: Prentice–Hall.
- Greenberg, C.J., & Baron, R.A. (2010). *Behavior in organizations (9th ed.)*. Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.
- Greenleaf, R. K. (1977). *Servant Leadership: A journal into the Nature of Power and Greatness*. New York: Paulist.

- House, Robert J. & Mitchell, Terence R. (1974). *Path – Goal Theory of Leadership*.
Journal of Contemporary Business.
- Ivancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Organization behavior and management (8th ed.)*. New York: McGraw –Hill
- Jacobs, T. O. (1970). *Leadership and exchange in formal organizations*. Washington, DC: Human Resources Research Organization.
- Khan, A. (2010). *Ethical Manager*. Retrieved from <http://www.americanchronicle.com/articles/view Article.asp? article ID=34570>.
- Klein Joseph. (2012). "Academic Optimism and Community Engagement in USA Schools," *Journal of Educational Management*.26(5): 77–78; October – December, 2012.
- Likert, R. (1984). *New Patterns of Management*. New York: McGraw Hill.
- Lunenburg, F. C., & Ornstein, A. C. (1977). *Organization Behavior*. Tokyo, Japan: McGraw–Hill Kogakusha, LTd., 2nd ed., 451–452.
- _____. (1996). *Educational administration (2nd ed.)*. Belmont, CA: Wadsworth.
- McCarthy, M. J. (2009). *Teachers' Perceptions of High School Principals' Leadership Behaviors Using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and the Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) Status in High Poverty Suburban School Districts Located in Southeastern Pennsylvania*. Professors. Ed.D. Dissertation. Saint Joseph's University.
- Neal, L. (2007). *Management of organizational behavior: Utilizing human resources (4th ed.)*. Englewood Cliffs, NU: Prentice–Hall.
- Robbins, S. P., and Coulter, M. (2002). *Management*. 7th Ed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Schein, E.H. (1992). *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey–Bass.
- Stoner, James A. F. & Freeman, R. Edward. (1992). *Management 5th ed*. New Jersey: Prentice–Hall.

Tech Many. (2014). *School Administration Based on good Governance Principles of High School Administrators on Phnom Penh Municipality, Cambodia.*

Thesis M.P. A Buriram: Buriram Rajabhat University.

Yukl, G.A. (1998). *Leadership in organizations.* Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

_____. (2002). *Leadership in Organizations.* Upper Saddle River, NJ: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
4. นายโชคชัยพัฒน์ อุ่นเมือง ผู้อำนวยการโรงเรียนเซกา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. นายณดล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ โรงเรียนพรเจริญวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ

ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ
5. ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนเจ็ดสีวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ
6. นายวิไลศักดิ์ อยู่มงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ
7. นายชัยฤทธิ์ ภูอาว รองผู้อำนวยการโรงเรียนบึงคล้านคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ
8. นายณตล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ โรงเรียนพรเจริญวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ

9. นางนันทรัตน์ เทศารินทร์

ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ โรงเรียนเซกา สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

10. นางสาวพัชรี กุมภีโร

ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการโรงเรียนหนองหิ้งพิทย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๒

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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๒

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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไพหล

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

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รัชชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รัชชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์ลาลัย รัชชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ลาลัย รัชชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๒

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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายโชคชัยพัฒน์ อุ่นเมือง

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

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๕๖๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้ใช้วิชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณตล คุณาคม

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

ด้วย นางสาวพิมพ์ลาลัย รักษโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ญธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ลาลัย รักษโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์ลาลัย รักษ์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ลาลัย รักษ์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญชนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗๕



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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗๕



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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗๕

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

๒๕ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวาริชภูมิ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักษ์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักษ์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๕๓๒

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

๑๑ มิถุนายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์ลาวัลย์ รักษโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์ลาวัลย์ รักษโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักษาโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๕๙๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักษาโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาวัลย์ รัชชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาวัลย์ รัชชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวิไลศักดิ์ อยู่พงษ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษาโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษาโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายชัยฤทธิ์ ภู่อ่าว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักชโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักชโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายณตล คุณาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักษาโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญจนะ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาสัย รักษาโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางนันทรัตน์ เทศารินทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษ์โคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗๓

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

๒๗ กรกฎาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวพัชรี กุมภีโร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษาโคตร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๔๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เพ็ญผกา ปัญญา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๖๓/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๘ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษาโคตร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๕๑ ๓๒๓๓

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๑.๐๘/ว ๒๕๖

วันที่ ๘ เมษายน ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นางสาวพิมพ์พิลาลัย รักษโคตร

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ฉบับแก้ไข) เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ (The Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Academic Administration of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๔๒ นั้น

คณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาในคราวประชุม ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ มีนาคม ๒๕๖๕ เห็นควรออกหนังสือรับรองการพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์หลังจากการแก้ไขตามมติที่ประชุม ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ ข้อ ๑ ของวิธีดำเนินการมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุกสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุกสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๐๖๓/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๖๕-๐๔๒

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ (The Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of Academic Administration of Schools under the Secondary Educational Service Area Office Bueng Kan)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวพิมพ์ลาลัย รักชโคตร

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕

สุภาวณี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวณี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๘ เดือน เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่ส่งผลกระทบต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า จะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวพิมพ์พิลาวัลย์ รัศมีโคตร

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้บริหารสถานศึกษา
 - () ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ
 - () ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 10 ปี
 - () 10 - 20 ปี
 - () มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | มีภาวะผู้นำของผู้บริหาร ระดับน้อยที่สุด |

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
0	ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ กำหนดเป้าหมาย และวิธีการทำงานด้วยตนเอง	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ “ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
1	ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ กำหนดเป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง					
2	ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน					
3	ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับ สั่งการทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด					
4	ผู้บริหารมีการกำหนดตารางเวลาในการทำงาน					
5	ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกขั้นตอนด้วยการคำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
7	ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น					
8	ผู้บริหารกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงานและควบคุมสั่งการโดยตรง					
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
9	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา					
10	ผู้บริหารมีการประชุมพบปะหารือเพื่อตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน					
11	ผู้บริหารมีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอของครูในโรงเรียน					
12	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการคิดตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
13	ผู้บริหารรวมแสดงความคิดเห็นและให้อิสระในการปฏิบัติงานของครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียน					
15	ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์					
16	ผู้บริหารขอคำปรึกษา ความคิดเห็น และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของโรงเรียน					
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน						
17	ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายในการทำงานไว้อย่างเน้นความสำคัญของเป้าหมาย					
18	ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
19	ผู้บริหารมีการสร้างควมมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง					
20	ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
21	ผู้บริหารยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุดในการทำงาน					
22	ผู้บริหารมีการกำหนดความชัดเจนของบทบาทในการทำงานแต่ละหน้าที่					
23	ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน					
24	ผู้บริหารเน้นการให้รางวัลกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้					
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						
25	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนครู					
26	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของครู					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
27	ผู้บริหารได้สนับสนุนให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาของครู					
28	ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการให้กับครู เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน					
29	ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพของครู					
30	ผู้บริหารให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของครู					
31	ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของบุคคล					
32	ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนครู เอาใจใส่ปฏิบัติต่อเพื่อนครูอย่างดี และเท่าเทียมกัน					
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง						
33	ผู้บริหารมีกลยุทธ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มขีดศักยภาพ					
34	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงาน					
35	ผู้บริหารชี้แนวทางให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ มองเห็นแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน					
36	ผู้บริหารมีการปลุกเร้าและกระตุ้นความสนใจ การทำให้เกิดการตระหนักรู้ในเรื่องที่กำลังปฏิบัติหน้าที่					
37	ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการทำงานของครูโดยจะพัฒนาครูให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพไปพร้อมกัน					
38	ผู้บริหารชักนำครูให้ทำงานได้ผลงานมากกว่าที่ครูได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น					
39	ผู้บริหารมักจะใช้การทำทนายเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
40	ผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพ เพิ่มมากขึ้น					
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม						
41	ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรมไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพ และปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณีและบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง					
42	ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจ มีความเคารพ ปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ เป็นที่ยอมรับของสังคม					
43	ผู้บริหารมีความจริงใจ เปิดกว้างและมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ					
44	ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำในการให้บริการ หรือมอบอำนาจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง					
45	ผู้บริหารมีการครองตนและประพฤติปฏิบัติตามหลัก ความถูกต้อง					
46	ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความมีศักดิ์ศรี ความจริงร้กัที่ดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูด และการกระทำ					
47	ผู้บริหารมีการใช้วิจารณญาณในการตัดสินใจ ในการแก้ปัญหา					

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48	ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ถูกต้อง ดึงม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ของโรงเรียนเป็นสำคัญ					

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ระดับมากที่สุด
 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ระดับมาก
 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ระดับปานกลาง
 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ระดับน้อย
 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การวางแผนงานวิชาการ						
0	โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการให้เป็นระบบ สะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ด้านการวางแผนงานวิชาการ “โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการให้เป็นระบบ สะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การวางแผนงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการเกี่ยวกับงานวิชาการให้เป็นระบบสะดวกในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน					
2	โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารคู่มือครู/คู่มือนักเรียน/คู่มือผู้ปกครอง					
3	โรงเรียนมีการจัดทำและมีแผนงานวิชาการที่มีคุณภาพตามบริบทของโรงเรียน					
4	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการปฏิบัติงานตามแผนวิชาการเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง					
5	โรงเรียนมีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการอย่างรอบด้าน					
6	โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง					
7	โรงเรียนมีการวางแผนการรับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบริบทของโรงเรียนและนโยบายของต้นสังกัด					
8	โรงเรียนมีการจัดทำประกาศแนวปฏิบัติและแผนการรับนักเรียนเผยแพร่ให้สาธารณชนทราบ					
9	โรงเรียนมีการสรุปผลการดำเนินงานเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง/พัฒนา					
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน						
10	โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารงานและขอบข่ายงานวิชาการไว้อย่างชัดเจน					
11	โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษาที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน และบริบทของโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12	โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดเด่น และโอกาสของนักเรียนที่จะนำมาพัฒนาเป็นหลักสูตรความสามารถพิเศษ					
13	โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนรู้อย่างหลากหลายตอบสนองความต้องการของนักเรียน					
14	โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และการกำหนดแนวปฏิบัติของการจัดตารางสอน/ตารางเรียน					
15	โรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศภายใน มีแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบจัดครูเข้าสอนแทน					
16	โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาพัฒนางานในระดับกลุ่มบริหารงานวิชาการ					
17	ครูมีการวิเคราะห์มาตรฐาน/ตัวชี้วัด/ผลการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่เชื่อมโยงกับแบบทดสอบและผลการทดสอบระดับชาติ					
18	โรงเรียนมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ					
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้						
19	โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษา และวิเคราะห์ผู้เรียน					
20	โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย					
21	โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับสาระการเรียนรู้					
22	โรงเรียนมีการสำรวจ รวบรวมข้อมูลและจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
23	โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูล มีการจัดสอนซ่อมเสริม					
24	โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียนที่สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตรสถานศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
25	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตามบริบทของโรงเรียน					
26	โรงเรียนมีกระบวนการคัดเลือกจัดกลุ่มความสามารถพิเศษของนักเรียนแต่ละประเภท					
27	โรงเรียนมีการจัดให้นักเรียนไปศึกษาและฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ ณ แหล่งเรียนรู้					
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ						
28	โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการจำเป็นและวิเคราะห์สมรรถนะครูรายบุคคล					
29	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง					
30	โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูใหม่ โดยจำแนกครูบรรจุครูย้าย และครูอัตราจ้าง					
31	โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) และพัฒนาตนเอง					
32	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการพัฒนาการจัดแสดงผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูใหม่					
33	โรงเรียนมีการสำรวจและวิเคราะห์ข้อมูลการจัดบรรยากาศทางวิชาการของโรงเรียน					
34	โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่องการวิจัย เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน					
35	โรงเรียนมีแผนส่งเสริมให้ครูใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้					
36	โรงเรียนมีการจัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียน						
37	โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้					
38	โรงเรียนได้กำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน					
39	โรงเรียนมีแผนการสร้างเครื่องมือในการวัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้รายวิชา					
40	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ และปรับปรุงเครื่องมือในการวัดผลทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้					
41	โรงเรียนมีการสำรวจรวบรวมและจัดทำเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน					
42	โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำ/จัดหาเอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน					
43	โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผลและประเมินผลของนักเรียน					
44	โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐานการวัดผลและประเมินผลการเรียนอย่างเรียบร้อยและปลอดภัย					
45	โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐานงานทะเบียนนักเรียน และมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและให้บริการได้ทันตามกำหนด					
6. การแนะแนวการศึกษา						
46	โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายงาน 5 บริการของงานแนะแนวและกำหนดผู้รับผิดชอบ					
47	โรงเรียนมีคู่มือการปฏิบัติงานแนะแนวและมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนวทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
48	โรงเรียนมีการดำเนินการแนะแนวทางการบริหาร การศึกษาต่อ การอาชีพ สังคมและส่วนตัว อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ					
49	โรงเรียนมีการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงาน					
50	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ที่ครอบคลุมการให้บริการของงานแนะแนว					
51	โรงเรียนมีคู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนวที่เน้นการ จัดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน					
52	โรงเรียนมีการดำเนินการตามแนวทางที่กำหนดอย่างเป็น ระบบและครอบคลุมนักเรียนทุกกลุ่ม ทุกระดับชั้น					
53	โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจ กำกับ ติดตาม และประเมินผลงานของแนะแนว					
54	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุง พัฒนางานแนะแนวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ						
55	โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและชี้แจงสร้าง ความเข้าใจในการดำเนินการของการประเมินผล การเรียนคุณลักษณะอันพึงประสงค์ การคิดวิเคราะห์ การอ่านเขียน และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน					
56	โรงเรียนมีการประเมินผลในรูปแบบคณะกรรมการ ประเมินผลระดับโรงเรียน					
57	โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ จากหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน					
58	โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมินการดำเนินงาน วิชาการ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
59	โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานวิชาการ					
60	โรงเรียนมีเครื่องมือการประเมินที่มีคุณภาพนักเรียนและครอบคลุมทุกรายการ					
61	โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะอย่างต่อเนื่อง					
62	โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนางานการประเมินคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง					
63	โรงเรียนมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงานทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน					

ข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 51 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยการหาค่าเฉลี่ย
เพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ								
1.1 ผู้บริหารยึดตนเองเป็นสำคัญ กำหนด เป้าหมายและวิธีการทำงานด้วยตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2 ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงเป้าหมายสูงสุด ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3 ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับ สั่งการ ทุกขั้นตอนอย่างใกล้ชิด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4 ผู้บริหารมีการกำหนดตารางเวลา ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5 ผู้บริหารมีการกำหนดหลักเกณฑ์ และเป้าหมายที่ชัดเจนในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.6 ผู้บริหารมีการกำหนดขั้นตอนในการ ปฏิบัติงานอย่างละเอียดทุกขั้นตอนด้วยใช้การ คำสั่งเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.7 ผู้บริหารไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ได้มีสิทธิ์ในการแสดงความคิดเห็น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.8 ผู้บริหารกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน และควบคุมสั่งการโดยตรง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม								
2.1 ผู้บริหารให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2.2 ผู้บริหารมีการประชุมพบปะหารือ เพื่อตัดตัดสินใจในการลงมือปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3 ผู้บริหารมีความไว้วางใจและเชื่อถือ รับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอของครูในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วม ในการคิดตัดสินใจ มีการติดต่อสื่อสาร เพื่อการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5 ผู้บริหารรวมแสดงความคิดเห็น และให้อิสระในการปฏิบัติงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.6 ผู้บริหารการเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วม รับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหา ต่าง ๆ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.7 ผู้บริหารให้การสนับสนุนเพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุวัตถุประสงค์	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.8 ผู้บริหารขอคำปรึกษา ความคิดเห็น และให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน								
3.1 ผู้บริหารมีการตั้งเป้าหมายในการทำงาน ไว้สูง เน้นความสำคัญของเป้าหมาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2 ผู้บริหารมีความเชื่อมั่นในความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3.3 ผู้บริหารมีการสร้างควมมีมาตรฐาน ด้านความเป็นเลิศสูง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4 ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ของผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.5 ผู้บริหารยึดผลสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย สูงสุดในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.6 ผู้บริหารมีการกำหนดความชัดเจน ของบทบาทในการทำงานแต่ละหน้าที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.7 ผู้บริหารมีการติดตามตรวจสอบผล การปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.8 ผู้บริหารเน้นการให้รางวัลกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานได้บรรลุผล ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน								
4.1 ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นมิตร สามารถเข้าถึงได้ง่าย มีความเมตตา เห็นอกเห็นใจต่อเพื่อนครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดี ของการทำงานของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3 ผู้บริหารได้สนับสนุนให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4.4 ผู้บริหารสนับสนุนการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการให้กับครู เพื่อให้เกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.5 ผู้บริหารให้การสนับสนุนในการพัฒนาวิชาชีพของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.6 ผู้บริหารให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาค และให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของครู	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.7 ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อกลุ่มคณะบุคคล ยึดถือความเสมอภาคในการปฏิบัติงานของบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.8 ผู้บริหารให้กำลังใจและสนับสนุนเพื่อนครู เอาใจใส่ ปฏิบัติต่อเพื่อนครูอย่างดี และเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง								
5.1 ผู้บริหารมีกลยุทธ์ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มขีดศักยภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.2 ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้เกิดความสนใจระหว่างผู้ร่วมงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3 ผู้บริหารชี้แนวทางให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ มองเห็นแง่มุมใหม่ ๆ ในการทำงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5.4 ผู้บริหารมีการปลุกเร้าและกระตุ้น ความสนใจ การทำให้เกิดการตระหนักรู้ ในเรื่องที่กำลังปฏิบัติหน้าที่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.5 ผู้บริหารให้ความสนใจต่อการทำงานของ ครูโดยจะพัฒนาครูให้ทำงานเต็มขีดศักยภาพ ไปพร้อมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.6 ผู้บริหารชักนำครูให้ทำงานได้ผลงาน มากกว่าที่ครูได้ตั้งใจไว้ตั้งแต่ต้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.7 ผู้บริหารมักจะใช้การทำทนายเพื่อนำไปสู่การ บรรลุผลงานในระดับที่สูงขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.8 ผู้บริหารมีการพัฒนาความสามารถ ของผู้ใต้บังคับบัญชาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม								
6.1 ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความเป็นธรรม ไม่ลำเอียง ปราศจากอคติ มีเหตุผล ยึดความถูกต้อง เคารพและปฏิบัติตาม กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบแบบแผน ประเพณี และบทบาทหน้าที่ ตลอดจน กล้ายืนหยัด ในสิ่งที่ถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.2 ผู้บริหารมีความซื่อสัตย์ มีความไว้วางใจ มีความเคารพ ปฏิบัติตามกฎหมาย เป็นที่ยอมรับของสังคม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6.3 ผู้บริหารมีความจริงใจ เปิดกว้าง และมีความน่าไว้วางใจ น่าเชื่อถือ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.4 ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงการกระทำ ในการให้บริการหรือมอบอำนาจแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน เพื่อสนองตอบ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือ ผู้ร่วมงานซึ่งอยู่เหนือผลประโยชน์ของตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.5 ผู้บริหารมีการครองตนและประพฤติ ปฏิบัติตามหลักความถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.6 ผู้บริหารแสดงออกให้เห็นถึงความมี ศักดิ์ศรี ความจงรักภักดี ความเมตตากรุณา การมีมนุษยสัมพันธ์ ความโปร่งใส จริงใจ ความมั่นคงสม่ำเสมอในคำพูดและการกระทำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.7 ผู้บริหารการใช้วิจารณญาณในการ ตัดสินใจในการแก้ปัญหา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.8 ผู้บริหารประพฤติปฏิบัติไปในทางที่ ถูกต้อง ดีงาม เหมาะสม คำนึงถึงผลประโยชน์ ของโรงเรียนเป็นสำคัญ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ
โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1. การวางแผนงานวิชาการ								
1.1 โรงเรียนมีการรวบรวมข้อมูลและจัดทำ ระเบียบและแนวปฏิบัติของทางราชการ เกี่ยวกับงานวิชาการให้เป็นระบบ สะดวก ในการนำไปใช้ และเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.2 โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารคู่มือครู/ คู่มือนักเรียน / คู่มือผู้ปกครอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.3 โรงเรียนมีการจัดทำและมีแผนงาน วิชาการที่มีคุณภาพตามบริบทของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.4 โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการ ปฏิบัติงานตามแผนวิชาการเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.5 โรงเรียนมีการรวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลด้านวิชาการอย่างรอบด้าน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.6 โรงเรียนมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.7 โรงเรียนมีการวางแผนการรับนักเรียน โดยวิเคราะห์ข้อมูลจากบริบทของโรงเรียน และนโยบายของต้นสังกัด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1.8 โรงเรียนมีการจัดทำประกาศแนวปฏิบัติ และแผนการรับนักเรียนเผยแพร่ให้ สาธารณชนทราบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
1.9 โรงเรียนมีการสรุปผลการดำเนินงาน เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุง / พัฒนา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2. หลักฐานและการจัดการเรียนการสอน								
2.1 โรงเรียนมีการกำหนดโครงสร้างการ บริหารงาน และขอบข่ายงานวิชาการไว้ อย่างชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.2 โรงเรียนมีการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และจุดเน้นของหลักสูตรสถานศึกษา ที่สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน และบริบทของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.3 โรงเรียนมีการวิเคราะห์จุดเด่น และโอกาสของนักเรียนที่จะนำมาพัฒนา เป็นหลักสูตรความสามาถพิเศษ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.4 โรงเรียนมีการจัดกลุ่มการเรียนรู้ อย่างหลากหลาย ตอบสนองความต้องการ ของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.5 โรงเรียนมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ และการกำหนดแนวปฏิบัติของการ จัดตารางสอน/ตารางเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
2.6 โรงเรียนมีคณะกรรมการนิเทศภายใน มีแนวปฏิบัติและผู้รับผิดชอบจัดครู เข้าสอนแทน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.7 โรงเรียนมีการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีมาพัฒนางานในระดับกลุ่ม บริหารงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.8 ครูมีการวิเคราะห์มาตรฐาน / ตัวชี้วัด / ผลการเรียนรู้ของกลุ่มสาระการเรียนรู้ ที่เชื่อมโยงกับแบบทดสอบและผลการ ทดสอบระดับชาติ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2.9 โรงเรียนมีการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับ การสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3. การจัดการกิจกรรมการเรียนรู้								
3.1 โรงเรียนมีการวิเคราะห์หลักสูตร สถานศึกษา และวิเคราะห์ผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.2 โรงเรียนมีการจัดการเรียนรู้ด้วยเทคนิค วิธีการที่หลากหลาย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.3 โรงเรียนมีการจัดหา จัดทำ และพัฒนา สื่ออุปกรณ์การเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ สาระการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.4 โรงเรียนมีการสำรวจ รวบรวมข้อมูล และจัดทำบัญชีแหล่งเรียนรู้ในทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
3.5 โรงเรียนมีการสำรวจข้อมูล มีการจัดสอนซ่อมเสริม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.6 โรงเรียนมีการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ที่สอดคล้องกับโครงสร้างของหลักสูตร สถานศึกษา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.7 โรงเรียนมีการวางแผนการจัดกิจกรรม ส่งเสริมการเรียนรู้ได้ตามบริบทของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.8 โรงเรียนมีกระบวนการคัดเลือกจัดกลุ่ม ความสามารถพิเศษของนักเรียน แต่ละประเภท	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3.9 โรงเรียนมีการจัดให้นักเรียนไปศึกษา และฝึกประสบการณ์การเรียนรู้ ณ แหล่งเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้								
4.1 โรงเรียนมีการสำรวจความต้องการ จำเป็นและวิเคราะห์สมรรถนะครูรายบุคคล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.2 โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ เป็นข้อมูลในการพัฒนาครูอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.3 โรงเรียนมีแผนพัฒนาครูใหม่ โดยจำแนก ครูบรรจุ ครูย้าย และครูอัตราจ้าง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.4 โรงเรียนมีการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID plan) และพัฒนาตนเอง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
4.5 โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม และ ประเมินผลการพัฒนา การจัดแสดงผลงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ของครูใหม่	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.6 โรงเรียนมีการสำรวจและวิเคราะห์ ข้อมูลการจัดบรรยากาศทางวิชาการ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.7 โรงเรียนส่งเสริมให้ครูมีความรู้ในเรื่อง การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.8 โรงเรียนมีแผนส่งเสริมให้ครูใช้ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4.9 โรงเรียนมีการจัดทำ จัดหาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ได้อย่าง เหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียน และงานทะเบียนนักเรียน								
5.1 โรงเรียนมีการรวบรวมระเบียบเกี่ยวกับ การวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.2 โรงเรียนได้กำหนดแนวปฏิบัติและจัดทำ ปฏิทินปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.3 โรงเรียนมีแผนการสร้างเครื่องมือในการ วัดผลที่เป็นไปตามมาตรฐานการเรียนรู้ รายวิชา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
5.4 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ และปรับปรุง เครื่องมือในการวัดผลทุกกลุ่มสาระ การเรียนรู้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.5 โรงเรียนมีการสำรวจรวบรวมและจัดทำ เอกสารและแบบฟอร์มเกี่ยวกับการวัดผล และประเมินผลการเรียนอย่างครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.6 โรงเรียนมีการกำหนดผู้รับผิดชอบใน การจัดทำ / จัดหาเอกสารและแบบฟอร์ม เกี่ยวกับการวัดผลและประเมินผลการเรียน อย่างครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.7 โรงเรียนมีหลักฐานการวัดผล และประเมินผลของนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.8 โรงเรียนมีการจัดเก็บรักษาหลักฐาน การวัดผลและประเมินผลการเรียน อย่างเรียบร้อยและปลอดภัย	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5.9 โรงเรียนมีทะเบียนนักเรียนหรือหลักฐาน งานทะเบียนนักเรียน และมีเจ้าหน้าที่ รับผิดชอบและให้บริการได้ทันตามกำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6. การแนะแนวการศึกษา								
6.1 โรงเรียนมีการกำหนดขอบข่ายงาน บริการของงานแนะแนวและกำหนด ผู้รับผิดชอบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
6.2 โรงเรียนมีคู่มือการปฏิบัติงานแนะแนว และมีเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับงานแนะแนว ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.3 โรงเรียนมีการดำเนินการแนะแนวทาง ด้านการบริหารการศึกษาต่อ การอาชีพ สังคมและส่วนตัว อย่างเป็นระบบ และมีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.4 โรงเรียนมีการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.5 โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางการ ดำเนินงานที่ครอบคลุมการให้บริการ ของงานแนะแนว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.6 โรงเรียนมีคู่มือการจัดกิจกรรมแนะแนว ที่เน้นการจัดประสบการณ์ตรงกับนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.7 โรงเรียนมีการดำเนินการตามแนวทาง ที่กำหนดอย่างเป็นระบบและครอบคลุม นักเรียนทุกกลุ่ม ทุกระดับชั้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.8 โรงเรียนมีการสำรวจความพึงพอใจ กำกับ ติดตามและประเมินผลงาน ของแนะแนว	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6.9 โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไปใช้ ในการปรับปรุงพัฒนางานแนะแนว ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ								
7.1 โรงเรียนมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติและ ชี้แจงสร้างความเข้าใจในการดำเนินการของ การประเมินผลการเรียนคุณลักษณะอัน พึงประสงค์ การคิดวิเคราะห์ การอ่านเขียน และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.2 โรงเรียนมีการประเมินผลในรูปแบบ คณะกรรมการประเมินผลระดับโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.3 โรงเรียนมีการประเมินผลการดำเนินงาน วิชาการจากหน่วยงานย่อยภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.4 โรงเรียนมีการวิเคราะห์ผลการประเมิน การดำเนินงานวิชาการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.5 โรงเรียนมีการนำผลการวิเคราะห์ ไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน วิชาการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.6 โรงเรียนมีเครื่องมือการประเมินที่มี คุณภาพนักเรียน และครอบคลุมทุกรายการ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.7 โรงเรียนมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ อย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7.8 โรงเรียนมีการนำผลการประเมินไป ปรับปรุง พัฒนางานการประเมินคุณภาพ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
7.9 โรงเรียนมีการเผยแพร่ผลการดำเนินงาน ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ฉ

คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 53 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.880 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.457 – 0.773	1	0.457
	2	0.502
	3	0.737
	4	0.655
	5	0.530
	6	0.764
	7	0.525
	8	0.773
2. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.582 – 0.780	9	0.733
	10	0.582
	11	0.716
	12	0.656
	13	0.753
	14	0.724
	15	0.665
	16	0.780
3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.915 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.515 – 0.815	17	0.735
	18	0.783
	19	0.559
	20	0.815
	21	0.617
	22	0.745
	23	0.722
	24	0.515

ตาราง 53 (ต่อ)

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
4. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	25	0.684	
	26	0.737	
	27	0.719	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.927	28	0.759
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.556 – 0.793	29	0.556
	30	0.793	
	31	0.735	
	32	0.709	
5. ภาวะผู้นำแบบการเปลี่ยนแปลง	33	0.570	
	34	0.872	
	35	0.776	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.951	36	0.874
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.570 – 0.874	37	0.806
	38	0.831	
	39	0.831	
	40	0.704	
6. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม	41	0.752	
	42	0.786	
	43	0.781	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.953	44	0.807
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.752 – 0.859	45	0.836
	46	0.763	
	47	0.760	
	48	0.859	
ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.929			
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.659 – 0.859			

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
1. การวางแผนงานวิชาการ	1	0.829	
	2	0.745	
	3	0.757	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939	4	0.711
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.533 – 0.867	5	0.756
	6	0.867	
	7	0.727	
	8	0.533	
	9	0.686	
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน	10	0.615	
	11	0.735	
	12	0.716	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.939	13	0.853
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.615 – 0.853	14	0.673
	15	0.702	
	16	0.736	
	17	0.851	
	18	0.716	
3. การจัดกิจกรรมการเรียนรู้	19	0.788	
	20	0.799	
	21	0.734	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.957	22	0.814
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.734 – 0.833	23	0.786
	24	0.812	
	25	0.833	
	26	0.791	
	27	0.815	

ตาราง 54 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
4. การพัฒนาและส่งเสริมทางด้านวิชาการ	28	0.777	
	29	0.838	
	30	0.786	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.959 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.738 – 0.864	31	0.814
		32	0.864
	33	0.738	
	34	0.824	
	35	0.829	
	36	0.794	
5. การวัดผล ประเมินผลการเรียนและงานทะเบียน นักเรียน	37	0.825	
	38	0.839	
	39	0.746	
	40	0.864	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.960 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.704 – 0.864	41	0.771
		42	0.860
	43	0.861	
	44	0.793	
	45	0.704	
6. การแนะแนวการศึกษา	46	0.811	
	47	0.745	
	48	0.832	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.967 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.745 – 0.912	49	0.820
		50	0.912
	51	0.840	
	52	0.879	
	53	0.831	
	54	0.859	

ตาราง 54 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียน มัธยมศึกษา	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก	
7. การประเมินผลการดำเนินงานวิชาการ	55	0.854	
	56	0.814	
	57	0.836	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.970	58	0.873
	และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.801 – 0.897	59	0.801
	60	0.831	
	61	0.879	
	62	0.897	
	63	0.857	

ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.974
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง 0.876 – 0.927

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
มาลงในตาราง

Correlations

		x ₁	x ₂	x ₃	x ₄	x ₅	x ₆	x _t	Y ₁
x ₁	Pearson Correlation	1	.462**	.556**	.396**	.472**	.412**	.626**	.351**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	301	301	301	301	301	301	301	301
x ₂	Pearson Correlation	.462**	1	.786**	.840**	.764**	.787**	.895**	.581**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	301	301	301	301	301	301	301	301
x ₃	Pearson Correlation	.556**	.786**	1	.832**	.855**	.772**	.925**	.651**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	301	301	301	301	301	301	301	301
x ₄	Pearson Correlation	.396**	.840**	.832**	1	.833**	.862**	.921**	.585**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	301	301	301	301	301	301	301	301
x ₅	Pearson Correlation	.472**	.764**	.855**	.833**	1	.839**	.919**	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	301	301	301	301	301	301	301	301
x ₆	Pearson Correlation	.412**	.787**	.772**	.862**	.839**	1	.903**	.606**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	301	301	301	301	301	301	301	301
x _t	Pearson Correlation	.626**	.895**	.925**	.921**	.919**	.903**	1	.657**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	301	301	301	301	301	301	301	301
Y ₁	Pearson Correlation	.351**	.581**	.651**	.585**	.632**	.606**	.657**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	301	301	301	301	301	301	301	301

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

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
x1	301	2.25	5.00	3.9248	.60536
x2	301	1.13	5.00	4.1952	.64405
x3	301	1.00	5.00	4.1782	.63071
x4	301	1.00	5.00	4.2213	.67242
x5	301	1.00	5.00	4.1516	.65098
x6	301	1.00	5.00	4.2608	.65470
xt	301	1.23	5.00	4.1553	.55799
Valid N (listwise)	301				

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
x1	Between Groups	1.529	2	.764	2.101	.124
	Within Groups	108.411	298	.364		
	Total	109.940	300			
x2	Between Groups	3.689	2	1.844	4.552	.011
	Within Groups	120.751	298	.405		
	Total	124.439	300			
x3	Between Groups	.788	2	.394	.991	.373
	Within Groups	118.549	298	.398		
	Total	119.337	300			
x4	Between Groups	4.246	2	2.123	4.815	.009
	Within Groups	131.397	298	.441		
	Total	135.643	300			
x5	Between Groups	2.854	2	1.427	3.422	.034
	Within Groups	124.277	298	.417		
	Total	127.131	300			
x6	Between Groups	1.418	2	.709	1.661	.192
	Within Groups	127.172	298	.427		
	Total	128.590	300			
xt	Between Groups	2.055	2	1.027	3.352	.036
	Within Groups	91.350	298	.307		
	Total	93.405	300			

ภาคผนวก ช

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา

ภาคผนวก ๓

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายวิไลศักดิ์ อยู่พงษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายชัยฤทธิ์ ภู่อ่าว รองผู้อำนวยการโรงเรียนบึงคล้านคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายณดล คุณาคม ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการ โรงเรียนพรเจริญวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางนันทรัตน์ เทศารินทร์ ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบ
งานวิชาการ โรงเรียนเซกกา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวพัชรี กุมภีโร ครูชำนาญการพิเศษ/ครูผู้รับผิดชอบงาน
วิชาการโรงเรียนหนองหิ้งพิทยาศาสตร์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
บึงกาฬ

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ พิมพิลาลัย รัชชโคตร
 วัน เดือน ปีเกิด วันที่ 13 กรกฎาคม พ.ศ. 2535
 สถานที่อยู่ปัจจุบัน บ้านเลขที่ 11 หมู่ที่ 14 ตำบลเซกา
 อำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ 38150
 ตำแหน่งปัจจุบัน ครู
 สถานที่ทำงาน โรงเรียนศรีวิไลวิทยา ตำบลศรีวิไล
 อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ 38210

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2548 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6
 โรงเรียนอนุบาลเซกา ตำบลเซกา
 อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย
 พ.ศ. 2554 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเซกา
 อำเภอเซกา จังหวัดหนองคาย
 พ.ศ. 2559 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)
 วิชาเอกวิทยาศาสตร์(เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร
 พ.ศ. 2566 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2560 – 2562 ครูผู้ช่วย โรงเรียนศรีวิไลวิทยา
 อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ
 พ.ศ. 2562 – ปัจจุบัน ครู โรงเรียนศรีวิไลวิทยา
 อำเภอศรีวิไล จังหวัดบึงกาฬ