



ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วาทิต บุญใบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วาทิต บุญใบ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
หลักสูตร ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

SITUATIONAL LEADERSHIP OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE
EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION UNDER SAKON
NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY

WATID BOONBAI

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of 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

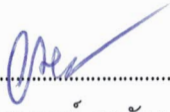


ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญาตรัฐศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วาหิต บุญใบ

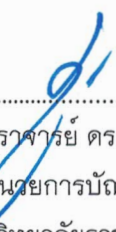
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

ประธานกรรมการสอบ.....	กรรมการสอบและ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิटना สุวรรณไตรย์)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)
กรรมการสอบ แต่งตั้งเพิ่มเติม.....	กรรมการสอบและ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์.....
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์)	(ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ)
กรรมการสอบ.....	กรรมการสอบ ผู้ทรงคุณวุฒิ
(ดร.บดินทร์ นารดโคษา)	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว


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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


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

เมื่อวันที่ 13 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความรู้ความกรุณาและช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำปรึกษา แนะนำตลอดจน ตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่งตั้งแต่ต้นจนสำเร็จ เรียบร้อย และขอขอบพระคุณคณาจารย์ผู้สอนทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือชี้แนะแนวทาง จนทำให้งานวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย วาที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา นางสาวพิมพ์กนก จันปุ่ม นายพลภัทร มหาวงศ์ นางสาวชนิดาภา เพ็งพันธ์ และนางดอกไม้ สุริโย ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ แบบสอบถามทำให้ได้ข้อมูลอย่างครบถ้วน ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ปิตามารดา ครอบครัวของผู้วิจัยที่ส่งเสริม สนับสนุน เป็นกำลังใจสำคัญให้แก่ผู้วิจัย จนทำให้งานวิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี รวมทั้ง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 22/1 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือ ด้วยดีตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ขอมอบให้แก่บุพการี ครู อาจารย์ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน ที่ได้สร้างพื้นฐานการศึกษาและสร้างทักษะ ให้แก่ผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วาทีต บุญใบ

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วาทิต บุญใบ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ดร. ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ ศึกษาความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 285 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.96 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62–0.92 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เท่ากับ 0.98 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61–0.89 สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่าภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ ไม่มีความแตกต่างกัน
3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.723 อยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน คือด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

TITLE	Situational Leadership of Administrators Affecting the Effectiveness of School Administration under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Watid Boonbai
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Ruthaisap Dokkham
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine the level, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for developing the situational leadership of administrators and the effectiveness of school administration. The sample group included a total of 341 participants, including 56 school administrators and 285 teachers from 56 schools under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The instrument for data collection comprised a set of 5-scale questionnaires on situational leadership of administrators with the reliability of 0.96 and the discrimination power ranging from 0.62 to 0.92, and the effectiveness of school administration with the reliability of 0.98 with the discrimination power ranging from 0.61 to 0.89. The statistics were mean ($\bar{x}$), standard deviation (S.D.), t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation analysis, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. Situational leadership of administrators and the effectiveness of school administration as perceived by participants were at a high level.
2. Situational leadership of administrators and the effectiveness of school administration, as perceived by participants' positions and school sizes were overall

differences at the .01 level of significance. When considering work experience, there were no differences.

3. The situational leadership of administrators has a positive relationship with the effectiveness of school administration at the .01 level of significance with a correlation coefficient of 0.723, indicating a high level of relationship.

4. Situational leadership of administrators affecting the effectiveness of school administration comprised four aspects, namely supportive leadership, achievement-oriented leadership, participative leadership, and directive leadership, that could predict the overall effectiveness of school administration with 71.90 percent at the .01 level of significance.

5. The proposed guidelines for developing situational leadership of administrators and the effectiveness of school administration included four aspects, namely supportive leadership, achievement-oriented leadership, participative leadership, and directive leadership.

Keywords: Situational Leadership, Effectiveness of School Administration

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1
	ภูมิหลัง 1
	คำถามของการวิจัย 5
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 6
	สมมติฐานของการวิจัย 6
	ความสำคัญของการวิจัย 7
	ขอบเขตของการวิจัย 8
	กรอบแนวคิดของการวิจัย 10
	นิยามศัพท์เฉพาะ 11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17
	แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 17
	ความหมายของภาวะผู้นำ 17
	ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 19
	ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 20
	องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ 33
	แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 43
	ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 43
	ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน 44
	ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียน 45
	บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 55
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 63
	งานวิจัยในประเทศ 63
	งานวิจัยต่างประเทศ 69

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	วิธีดำเนินการวิจัย 73
ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วย	74
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	74
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	80
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	85
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	85
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	86
ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	87
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 91
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	91
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	94
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน	96
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนครูผู้สอน	100

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน	108
ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน	113
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิง สถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน	118
ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ..	124
ตอนที่ 8 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	131
5 สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	151
ความมุ่งหมายของการวิจัย	151
สมมติฐานของการวิจัย	180
วิธีดำเนินการวิจัย	153
สรุปผลการวิจัย	156

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
อภิปรายผลการวิจัย	162
ข้อเสนอแนะการวิจัย	170
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	170
ข้อเสนอแนะเพื่อทำการวิจัยครั้งต่อไป	171
บรรณานุกรม	173
ภาคผนวก	185
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	187
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	193
ภาคผนวก ค แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย	219
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	241
ภาคผนวก จ แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยและแบบสอบถาม เพื่อการวิจัย	253
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล	261
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา	265
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	269
ประวัติย่อของผู้วิจัย	277

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	74
2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	75
3 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	77
4 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 โรงเรียน	77
5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 31 โรงเรียน	79
6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน	80
7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	94
8 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	95
9 ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	96
10 ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	97
11 ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	98
12 ระดับภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน	101
14 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	102
15 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ	103
16 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	105
17 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ประสิทธิภาพ การบริหารงานทั่วไป	107
18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง ..	108
19 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
20 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาด ของโรงเรียน	111
21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนเป็นรายคู่	112
22 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง	113
23 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน	114
24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	115
25 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่	116
26 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน	117

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	120
28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานวิชาการ ..	121
29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงบประมาณ	122
30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล ...	123
31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานทั่วไป	124
32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม	125
33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหาร งานวิชาการ	126
34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหาร งบประมาณ	128

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล	129
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป	130
37 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	132
38 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	135
39 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	140
40 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหาร ของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	144
41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการที่มีอำนาจ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	148

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
42 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	243
43 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	255
44 ค่าอำนาจจำแนกรายชื่อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	257

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	11
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	271
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	271
4 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพบุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	272
5 สัมภาษณ์ ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย ศึกษาพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	272
6 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการโรงเรียน เชิงชุมราษฎร์นุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	273
7 สัมภาษณ์ ดร.ภานุพงษ์ คำภุษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง ตำบลบึงทวาย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	273
8 สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหนองเหียน ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	274
9 สัมภาษณ์ นายพลภัทร มหาวงค์ ครู โรงเรียนบ้านดงหลวง ตำบลบึงทวาย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	274

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ นางสาวชนิดาภา เพ็งพันธ์ ครู โรงเรียนบ้านโคกกลาง ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	275
11 สัมภาษณ์ นางดอกไม้ สุริโย ครู โรงเรียนบ้านพานสหรษฎร์บำรุง ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	275

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 3) และ พ.ศ. 2562 (ฉบับที่ 4) มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่า ให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษา โดยตรงและผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงาน และใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการของศึกษาของโรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูง และสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2553, หน้า 5) การบริหารองค์การให้ประสบผลสำเร็จ และเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น จึงขึ้นอยู่กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ซึ่งถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะในส่วนของการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารมีส่วนสำคัญต่อผลความสำเร็จของสถานศึกษา โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำเพื่อจะปฏิบัติต่อเพื่อร่วมงานและบุคลากรในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบ ซึ่งในสถานศึกษาหรือหน่วยงานต่าง ๆ บุคลากรเป็นส่วนสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โรงเรียนเป็นองค์การหนึ่งของสังคม มีหน้าที่ให้การศึกษา อบรม แก่นักเรียน เด็กเยาวชน และบุคคลทั่วไปที่มาใช้บริการ ให้มีคุณสมบัติหรือมาตรฐานระดับหนึ่งตามที่สังคมต้องการ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

และสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จ และความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานไปด้วยดี บรรลุวัตถุประสงค์ และภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพล ศิลปะหรือความสามารถที่จะจูงใจให้ผู้ตามได้ปฏิบัติและร่วมใจกับตนในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ การที่โรงเรียนจะมีความเจริญก้าวหน้าหรือสามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นเพียงใดนั้นผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย (จรรยา บุญมา, 2554, หน้า 16) ในการที่จะเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ไปในทิศทางที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการพัฒนาองค์กรหรือโรงเรียนนั้น คือ ความสามารถของผู้บริหารในการริเริ่มโครงสร้างกระบวนการทัศน์ใหม่หรือเป้าหมายนั้น ๆ ให้ประสบความสำเร็จ (พีรพรรณ ทองปั้น, 2552, หน้า 26) ซึ่งตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายได้พูดถึงผู้บริหารไว้ 4 แบบ คือ ผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participation leadership) และ ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-oriented leadership) (House and Mitchell 1974, pp. 81-97)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญ โดยสถานการณ์ที่แตกต่างกันย่อมต้องการแบบของผู้นำที่แตกต่างกัน คือความสามารถในการนำของผู้นำที่มุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยเน้นความสำเร็จของงาน การสั่งการ การออกแบบการบริหารงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม การเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการและเป้าหมายของงาน ให้เกียรติ ไว้วางใจ การมอบอำนาจ และความรับผิดชอบในการตัดสินใจการเอาใจใส่ความเป็นอยู่ และความต้องการส่วนบุคคลและกำหนดเป้าหมายและพยายามให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง (ชัยณรงค์ สร้างช้าง, 2561, หน้า 9) ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา และสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จ

แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2557, หน้า 17-18) ได้สรุปภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายว่าพัฒนาขึ้นโดย Robert J. House เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจาก ผลการวิจัยที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ คือ 1) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะทำและกำหนดแนววิธีการปฏิบัติให้มีตารางงานและมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับพฤติกรรมกรรมการมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน 2) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive) ที่คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้ทำงานน่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับ พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์ 3) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือซึ่งกันและกันขอความเห็นหรือข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ 4) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement Oriented) กำหนดจุดหมายท้าทายคาดหวังให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหาร ซึ่งประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้บริหารต้องทำให้เกิดขึ้นโรงเรียนที่มีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมบูรณาการผสมผสานสภาพของโรงเรียนให้เกิดผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้การทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งหมด (สมโชค โพธิ์งาม, 2550, หน้า 31) และประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นลักษณะความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติการสอนในโรงเรียน สามารถดำเนินงานทั้งด้านการบริการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยในระดับสูง รวมทั้งการมีประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งที่จำเป็นมีความสำคัญ

อย่างยิ่ง เห็นได้จากพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ดำเนินการจัดการศึกษา โดยมีโรงเรียนในความรับผิดชอบทั้งหมด จำนวน 174 โรงเรียน จำนวน 2617 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2565, หน้า 8) มีการแบ่งขอบเขตงานออกเป็นหน่วยงานตามโครงสร้างของสถานศึกษาและแต่งตั้งหัวหน้าตามสายงานมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามที่ผู้บริหารโรงเรียนเห็นสมควร การบริหารงานในสถานศึกษาถือว่าปัจจัยที่สำคัญที่สุดของการบริหารงานในโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่เป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพราะผู้นำเป็นบุคคลที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สามารถช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เดินไปตามวิถีทางเพื่อไปสู่เป้าหมาย โดยผู้นำเลือกใช้พฤติกรรมที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดกับความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาและสถานการณ์การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้นำจะเลือกใช้แบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมที่สามารถเพิ่มความคาดหวังในความสำเร็จแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยดีบรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมาย วิโรจน์ สารรัตน์ (2557, หน้า 17-18) ได้สรุปภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ พัฒนาขึ้นโดย Robert J. House เริ่มจากความพยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการวิจัยที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคนทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP expectancy, PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่า พฤติกรรมของผู้นำมีอิทธิพลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ เพื่อให้พิจารณาถึงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนและครูที่ปฏิบัติงานร่วมกัน และนำไปประกอบการพัฒนาโรงเรียนตลอดจนการพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารที่มีคุณภาพ ทำให้การบริหารโรงเรียน มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

จากเหตุผลและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำผลการวิจัยมาเป็นข้อมูล

ในการส่งเสริมและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารซึ่งถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของโรงเรียน ผู้บริหารจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับแนวทางการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาสมรรถภาพของผู้บริหารตลอดจนการปฏิบัติงานของครูให้มีประสิทธิผลมากขึ้นและเป็นแนวทางในการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้ง ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
4. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนหรือไม่อย่างไร
5. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
- 3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
4. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ได้สารสนเทศสำหรับการพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนให้สามารถดำเนินการให้บรรลุผลตามเป้าหมาย ทำให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด
2. เป็นสารสนเทศสำหรับผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และบุคคลทั่วไป ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอื่น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมีเนื้อหาได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของ House & Mitchell (Path-goal theory of Leadership) (House and Mitchell 1974, pp. 81-97) ประกอบด้วยดังนี้ แบบสั่งการ แบบสนับสนุน แบบให้มีส่วนร่วม และแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6) ประกอบด้วย 4 งาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอน โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 โรงเรียน จำนวน 2,617 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2565, หน้า 8)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 285 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวนประชากรในแต่ละอำเภอ แล้วทำการจับสลากตัวอย่างในแต่ละอำเภอจนครบจำนวนตามที่กำหนด

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหาร

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10-20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

3.2.1.1 แบบสั่งการ

3.2.1.2 แบบสนับสนุน

3.2.1.3 แบบให้มีส่วนร่วม

3.2.1.4 แบบมุ่งความสำเร็จของงาน

3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 การบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

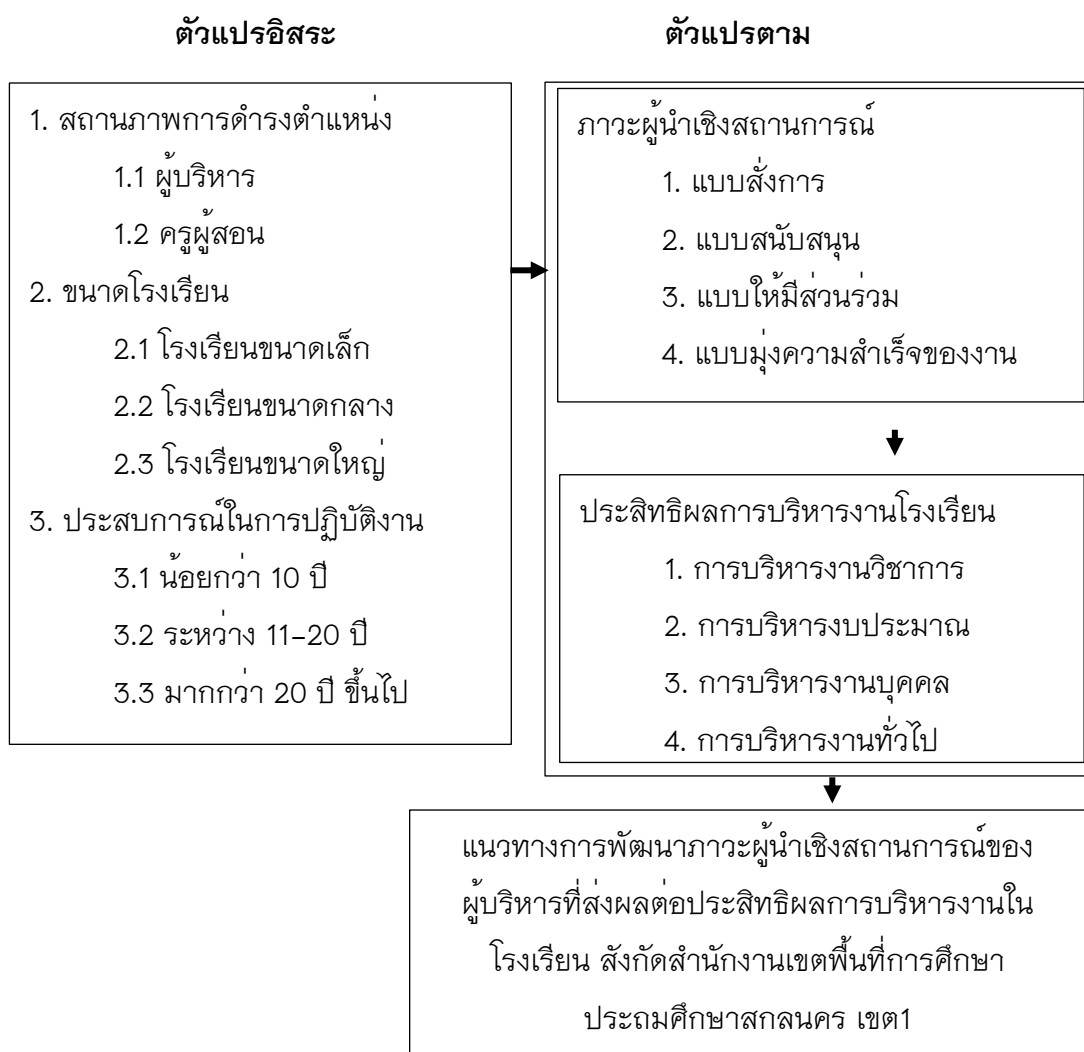
5. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ปีการศึกษา 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย โดยมีเนื้อหาที่ผู้วิจัยต้องการศึกษาประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของ House & Mitchell (1974, pp. 81-97) ประกอบด้วยดังนี้ แบบสั่งการ (Directive leadership) แบบสนับสนุน (Supportive leadership) แบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership) แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6) ประกอบด้วย 4 งาน คือการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยดังภาพประกอบ 1

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถ พฤติกรรม หรือ บุคคลที่มีลักษณะพิเศษเหนือสมาชิกกลุ่ม ของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ ดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล

2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม ความสามารถของผู้นำที่มุ่งเน้นในการให้คำแนะนำหรือสั่งการในแต่ละสถานการณ์ โดยการผสมผสานพฤติกรรม 2 ด้านเข้าด้วยกัน คือ พฤติกรรมด้านงานและพฤติกรรม ด้านความสัมพันธ์

2.1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้กำหนด เป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ และระเบียบต่าง ๆ

2.2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มี ลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถใกล้ชิดได้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความ สนิทสนมและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นผู้เห็น ออกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจ ใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามเป็นมิตร ให้ความรู้และความหวังเเป็นผู้นำเข้าถึงปัญหาของผู้อื่น

2.3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป้าหมายและการบังคับบัญชา ตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ เห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ฟังแสดงออกและรับฟังผู้นำ

2.4 ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรม ของผู้บริหารที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชานั้น ให้ความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความ มั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถ ได้อย่างเต็มที่

3. ประสิทธิผล หมายถึง สิ่งสำคัญที่เป็นเครื่องตัดสินใจขั้นสุดท้าย ของการบริหารและองค์การประสบความสำเร็จ

4. การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 งาน ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ความสามารถเทคนิควิธีการต่าง ๆ และประสบการณ์ในการ ทำงานมาเป็นองค์ประกอบ ซึ่งการบริหารจะให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความ เข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตนเอง งานบริหารโรงเรียนเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน งานหลักที่สำคัญคือการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารต้องเข้าใจหลักสูตรและการจัด

กิจกรรมการเรียนรู้การสอนเป็นอย่างดี ส่วนอีก 3 งาน คือ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารบุคคลและงานบริหารงานทั่วไปเป็นงานสนับสนุนวิชาการ

5. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้การดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยงาน 4 งาน ดังนี้

5.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพด้านงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนาระบบการเรียนรู้ การวัดผลประเมินและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศทางการศึกษาการแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

5.2 การบริหารงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์และพัสดุ

5.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการ สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในโรงเรียน โดยการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัย และการรักษาวินัย การออกจากราชการ

5.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ และพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย จัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนประชากรผู้เรียน การรับนักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล

ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานบริการสาธารณะ การส่งเสริม สนับสนุน งานอื่น ๆ ของโรงเรียนที่ไม่ได้ระบุไว้

6. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน

6.1 ผู้บริหาร หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565

6.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการ เรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัด สกลนคร ปีการศึกษา 2565

7. โรงเรียน หมายถึง สถานศึกษาที่จัดการเรียนการสอนในระดับชั้น ประถมศึกษาของรัฐบาลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงาน ที่อยู่ในช่วงผู้บริหารและครูผู้สอนที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร หรือครูผู้สอนจนถึงเวลาปัจจุบัน แบ่งเป็น

8.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ ในสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปี

8.2 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา 10-20 ปี

8.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานในสถานศึกษา มากกว่า 20 ปี

9. ขนาดโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนแต่ละโรงเรียน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งใช้เกณฑ์การย้าย ประจำปี พ.ศ. 2564 แบ่งออกเป็น 4 ขนาด ได้แก่

9.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน น้อยกว่า 120 คน

9.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน
ระหว่าง 121-719 คน

9.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน
ตั้งแต่ 720 คน ขึ้นไป

10. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
หมายถึง ส่วนราชการที่เกิดขึ้นจากการแบ่งตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหาร
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2565 ซึ่งประกอบไปด้วยสถานศึกษาจำนวน 174 โรงเรียน

11. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การปฏิบัติหรือวิธีการพัฒนาการบริหาร
สถานศึกษาตามขั้นตอนที่เสนอแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำ
เชิงสถานการณ์เพื่อให้มีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่ดี ในที่นี้ผู้วิจัยนำผลวิเคราะห์
ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่มีค่าอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
มาสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน และนำเสนอ
เป็นแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ
บริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
 - 1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
 - 1.4 องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
2. แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.2 ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.3 ขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียน
3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. วิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 วิจัยภายในประเทศ
 - 4.2 วิจัยต่างประเทศ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

1. ความหมายของภาวะผู้นำ

การศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับภาวะผู้นำ ดังต่อไปนี้
รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นคุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ

สร้างความปลอดภัย ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

ดำรง มูลป้อม (2557, หน้า 25) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องถูกคัดเลือกขึ้นมาโดยสมาชิกของกลุ่มซึ่งเป็นบุคคลมีลักษณะพิเศษเหนือสมาชิกกลุ่ม เช่น กล้าพูด กล้าทำ กล้าตัดสินใจ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีสติปัญญาหลักแหลม มีปฏิภาณไหวพริบดีในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เป็นต้นทำให้เป็นผู้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจให้สมาชิกกลุ่มปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจเพื่อไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกันและการที่ผู้นำจะทำได้เช่นนี้ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่สมาชิกของกลุ่มมีความเคารพนับถือ มีความศรัทธาและไว้วางใจและเชื่อมั่นในตัวผู้นำว่าจะนำพากลุ่มไปสู่ความสำเร็จได้โดยผู้นำอาจจะมิตำแหน่งหรือไม่มีตำแหน่ง

ภควรรณ ลุนสำโรง (2560, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของผู้นำ คือ ผู้ที่ได้รับการมอบหมายหรือแต่งตั้งโดยสมาชิกยอมรับ และมีความสามารถในการจูงใจให้คนปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย

มนัส ทวีกัน (2561, หน้า 19) ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลและศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่มเพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 268) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการใช้ศิลปะ อิทธิพล อำนาจหน้าที่และพลังอำนาจที่มีอยู่เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

Lunenburg & Ornstein (2000, p. 133) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

Owens (2004, p. 263) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลเหนือคนอื่น เพื่อให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ลดความขัดแย้งและสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ตาม

Robbins (2005, p. 102) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่าเป็นความสามารถในการใช้อิทธิพลของบุคคลต่อกลุ่ม เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

Northouse (2012 อ้างถึงใน สุพรรณรัตน์ สัตตชนชัยภัทร, 2557 หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อกลุ่มบุคคลเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่ได้กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึงความสามารถ พฤติกรรม หรือ บุคคลมีลักษณะพิเศษเหนือสมาชิกกลุ่ม ของบุคคลในการใช้กระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือขององค์การ ดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ สามารถกระตุ้นและจูงใจให้ผู้อื่นคล้อยตาม เกิดแรงบันดาลใจอย่างมีเหตุผล

2. ความหมายของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

การศึกษาเกี่ยวกับความหมายของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีผู้ศึกษาและสรุปเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์ (2557, หน้า 5) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์หมายถึง พฤติกรรมของนักวิชาการศึกษาที่แสดงออกต่อผู้ตามในเชิงพฤติกรรมการนำหรือพฤติกรรมการบริหาร โดยการผสมผสานพฤติกรรม 2 ด้านเข้าด้วยกัน คือ พฤติกรรมด้านงานและพฤติกรรมด้านความสัมพันธ์

ปาริชาติ สมใจ (2556, หน้า 16) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์หมายถึง การที่ผู้นำองค์กรมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมหรือสไตล์การบริหารงานในองค์กรให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อให้งานหรือภารกิจขององค์กรประสบผลสำเร็จ

ชัยณรงค์ สร้างช้าง (2561, หน้า 9) สรุปว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์หมายถึง ความสามารถในการนำของผู้บริหารที่มุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยเน้นความสำเร็จของงาน การสั่งการ การออกแบบการบริหารงานเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามการเสนอแนวทางการปฏิบัติงานและช่วยเหลือ สนับสนุน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดวิธีการและเป้าหมายของงานให้เกียรติ ไว้วางใจ การมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจการเอาใจใส่

ความเป็นอยู่ และความต้องการส่วนบุคคลและกำหนดเป้าหมายและพยายามให้
ผู้ใต้บังคับบัญชามีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่อง

Fiedler (1967, p. 49) กล่าวว่า แบบของผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของบุคลิกภาพ
เปลี่ยนแปลงได้ยาก แทนที่จะพยายามหาวิธีการฝึกอบรมให้ผู้บริหารเปลี่ยนรูปแบบจาก
การเน้นงานไปเน้นคน หรือจากเน้นคนไปเน้นงาน ควรจะหาสถานการณ์ที่ลงตัวกับรูปแบบ
ของผู้นำ จะทำให้เกิดการใช้รูปแบบภาวะผู้นำ ได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

Hersey and Blanchard (1974, p. 45) กล่าวว่า ผู้นำตามสถานการณ์
เป็นการกล่าวถึงผู้นำหรือผู้บริหารขององค์กรที่ต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของตน
ให้เหมาะกับระดับการพัฒนาของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งถือว่าเป็นผู้ที่ต้องการพยายาม
ส่งอิทธิพลถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ คือการที่ผู้นำต้องปรับเปลี่ยนตนเอง ไม่ใช่ให้
ผู้บังคับบัญชาปรับเปลี่ยน การปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารของผู้นำอาจต้องปรับเปลี่ยน
อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้พบกับความต้องการของบุคคลอื่นในองค์กรบนพื้นฐานของ
สถานการณ์

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรม
ความสามารถของผู้นำที่มุ่งเน้นในการให้คำแนะนำหรือสั่งการในแต่ละสถานการณ์
โดยการผสมผสานพฤติกรรม 2 ด้านเข้าด้วยกัน คือ พฤติกรรมด้านงานและพฤติกรรม
ด้านความสัมพันธ์

3. ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

การศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีผู้ศึกษาและสรุป
เกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ดังต่อไปนี้

อังศณา ตันตพิติก (2556, หน้า 24-31) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำ
เชิงสถานการณ์ ไว้ว่าทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เป็นทฤษฎีที่นำเอาปัจจัยแวดล้อม
ต่าง ๆ ของผู้นำมาเพื่อพิจารณาว่าปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ เหล่านั้นมีความสำคัญต่อ
ความสำเร็จของผู้บริหาร โดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่อำนวยให้

1. ทฤษฎี 3 มิติของ Reddin (Reddin's 3-D Model)

ทฤษฎี 3 มิติ ของ William J. Reddin (อ้างถึงใน คุณวุฒิ คนฉลาด,
2540) เป็นทฤษฎีที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำและแบบของผู้นำในการบริหาร
โดยทฤษฎีนี้มีความเชื่อว่า มนุษย์ทุกคนต่างก็มีลักษณะของความเป็นผู้นำในตนเองอยู่
หากเพียงแต่ลักษณะความเป็นผู้นำของแต่ละคนนั้นมีความแตกต่างกันออกไป และมีความ

มากน้อยไม่เท่ากัน ซึ่งลักษณะของผู้นำที่เหมาะสมจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้นด้วย ทั้งนี้พื้นฐานแนวคิดภาวะผู้นำของ Reddin แบ่งออกเป็น 3 มิติ คือ

1. มิติมุ่งงาน (Task Oriented: TO) เป็นการจัดการ

และบริหารงาน เพื่อมุ่งให้ผู้ตามปฏิบัติงานให้ได้ผล

2. มิติมุ่งสัมพันธ์ (Relationship Oriented: RO) เป็นพฤติกรรม

การแสดงออกของผู้นำที่แสดงให้เห็นถึงความเห็นอกเห็นใจ ความไว้วางใจ และการให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. มิติมุ่งประสิทธิผล (Effectiveness Oriented: EO)

นอกจากนี้ Reddin ยังได้แบ่งลักษณะรูปแบบของภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบแบ่งแยกพฤติกรรม (Separated) หมายถึง

ภาวะผู้นำที่เน้นงานในระดับต่ำ และเน้นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กล่าวคือภาวะผู้นำประเภทนี้จะไม่เอาทั้งคนและงานละทิ้งหน้าที่และหนีจากงาน และมีลักษณะที่ค่อนข้างระมัดระวังและชอบเก็บตัว โดยผู้นำที่มีลักษณะดังที่กล่าวมานั้น จะมีผลงานเกิดขึ้นน้อย ในด้านการปฏิบัติงานนั้นการให้ข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจะเกิดขึ้นค่อนข้างน้อย และไม่ชอบให้ความร่วมมือในการทำงาน

2. ภาวะผู้นำแบบอุทิศตน (Dedicated) หมายถึง ภาวะผู้นำ

ที่เน้นงานในระดับสูงและเน้นความสัมพันธ์ในระดับต่ำ กล่าวคือ มีลักษณะที่ชอบริเริ่มสร้างสรรค์งาน และมักจะกำหนดงานและหน้าที่ต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา คิดว่างานต้องมาก่อนเรื่องอื่น ๆ เสมอ และอุทิศตนเองให้กับงานเท่านั้น

3. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสัมพันธ์ (Related) หมายถึง

ภาวะผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ในระดับสูง และเน้นงานในระดับต่ำ กล่าวคือ ผู้นำประเภทนี้จะเน้นการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ โดยเขาเชื่อว่าเรื่องของคนนั้นเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด จะมีลักษณะพฤติกรรมคือ เป็นคนไม่ถือตัว เห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเป็นมิตร และมักจะสร้างบรรยากาศที่ดี รวมถึงความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน

4. ภาวะผู้นำแบบประสาน (Integrated) หมายถึง ภาวะผู้นำ

ที่เน้นงานในระดับสูงและเน้นความสัมพันธ์ในระดับสูง ผู้นำประเภทนี้จะมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับคนและงานมาก ซึ่งผู้นำมักจะเน้นความรับผิดชอบร่วมกัน โดยต้องการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในงานโดยไม่แสดงออกถึงความแตกต่างกันในเรื่องของ

อำนาจหน้าที่มากเท่าไรนักและจากลักษณะรูปแบบของภาวะผู้นำนั้นจะเห็นได้ว่า
ความสำเร็จของภาวะผู้นำนั้นจะขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น

2. ทฤษฎีวงจรชีวิตของ Hersey and Blanchard (Life–Cycle Theory)

Hersey and Blanchard (อ้างถึงใน สุเทพ พงศรีวัฒน์, 2550, หน้า 203–204) ได้เสนอแนวคิดทฤษฎีวงจรชีวิตขึ้นโดยยึดหลักการเช่นเดียวกับทฤษฎีของ Reddin คือ ประสิทธิภาพของภาวะผู้นำนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในขณะนั้น โดยองค์ประกอบของทฤษฎีของ Hersey and Blanchard นั้นมี 3 ประการ คือ

1. ปริมาณของการออกคำสั่ง
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์สังคม
3. ระดับความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

ซึ่งในแนวคิดภาวะผู้นำของ Hersey and Blanchard นี้ แต่ละบุคคลจะแสดงอิทธิพลและพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการผสมผสานพฤติกรรม 2 ด้านเข้าด้วยกัน คือ

1. พฤติกรรมที่มุ่งเน้นงาน (task behavior) หมายถึง แนวโน้มของพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่เน้นการกำหนดบทบาทในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชารวมไปถึงการบริหารจัดการองค์การ

2. พฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ (relationship behavior) หมายถึง แนวโน้มพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตามโดยการเปิดโอกาสให้ผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ออกมาแสดงความสามารถอย่างเต็มที่และเต็มศักยภาพที่มี มีการแสดงออกอย่างเป็นมิตร ตลอดจนการสนับสนุนช่วยเหลือ

ซึ่งจากพฤติกรรมทั้งสองแบบนี้ Hersey and Blanchard จึงได้สร้างและแบ่งภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Telling) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นงานในระดับสูง และมุ่งสัมพันธ์ในระดับต่ำ โดยผู้นำประเภทนี้จะให้ข้อบ่งชี้การ บังการ ให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม และผู้นำชอบที่จะตัดสินใจด้วยตนเอง

2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นงานและมุ่งความสัมพันธ์ในระดับสูง โดยผู้นำประเภทนี้จะยังคงใช้การสั่งการให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม แต่จะใช้วิธีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ด้วยการโน้มน้าวจูงใจให้ผู้อื่นเห็นด้วยกับการตัดสินใจของตน

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participation) เป็นพฤติกรรมผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ในระดับสูงและมุ่งเน้นงานในระดับต่ำ ผู้นำประเภทนี้จะให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเต็มที่คอยให้ความช่วยเหลือผู้ตามด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ส่งผลให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถและมีประสิทธิภาพ ผู้นำประเภทนี้จะเหมาะสมในสถานการณ์ที่บุคลากรในองค์การมีทักษะในการปฏิบัติงานนั้นแต่ยังขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegating) เป็นพฤติกรรมที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์และมุ่งเน้นงานในระดับต่ำ ผู้นำประเภทนี้จะให้ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง โดยไม่เข้าไปก้าวก่าย เพราะถือว่าผู้ตามมีความพร้อมและความสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี ซึ่งผู้นำในลักษณะนี้เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในระดับสูง

3. ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory)

ทฤษฎีเส้นทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) เสนอโดย House (1987, pp. 6-54) ทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากแนวคิดทฤษฎีความคาดหวังและแรงจูงใจ โดยเป้าหมาย (Goal) คือผลของการที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกพึงพอใจ ส่วนเส้นทาง (Path) คือพฤติกรรมที่แสดงออกมาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ กล่าวคือ ผู้นำที่ดีจะต้องคอยช่วยเหลือชี้แนะแนวทางในการดำเนินงานและชี้แนะวิธีการในการแก้ไขปัญหาให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้นำจะต้องจูงใจหรือสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นบรรลุเป้าหมายลักษณะผู้นำของ House ที่ช่วยส่งเสริม ผลักดัน และสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจมีหลายด้วยกันหลายวิธี เช่น

1. การสังเกตและกระตุ้นความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยผลตอบแทนที่พวกเขาจะได้รับจากการปฏิบัติงาน โดยผู้นำสามารถที่จะวางแผนและควบคุมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้
2. เพิ่มผลตอบแทนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพเป็นรายบุคคล
3. สร้างความชัดเจนให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยวิธีการสอนหรือการให้คำแนะนำ
4. ช่วยอธิบายถึงความหวังต่าง ๆ ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าใจ

5. เน้นการวางแผนการดำเนินการเพื่อช่วยลดอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นและเพื่อให้เป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายขององค์การเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

และ House ยังได้กำหนดรูปแบบพฤติกรรมของผู้นำไว้ 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่คอยชี้แนะแนวทางให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วง และผู้นำจะกำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานกฎเกณฑ์ ระเบียบ ข้อบังคับให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม ทั้งนี้ ผู้นำแบบสั่งการ จะเหมาะสมกับสถานการณ์ที่งานมีลักษณะคลุมเครือ ต้องให้ความสนใจกับงานและผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างใกล้ชิด

2. ผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่คอยดูแลเอาใจใส่และสนใจในความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้การสนับสนุน ส่งเสริม และสร้างโอกาสให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งยังคอยสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ส่งผลทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นที่น่าพึงพอใจ

3. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ อีกทั้งยังคอยรับฟังปัญหาหรือข้อสงสัยและให้คำปรึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ โดยผู้นำแบบมีส่วนร่วมนี้จะเหมาะสมกับงานที่มีลักษณะจำเจ และผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีลักษณะยอมรับฟังความคิดเห็นและไม่ชอบเผด็จการ

4. ผู้นำแบบมุ่งเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leader) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ กำหนดมาตรฐานในการทำงานไว้สูง และพยายามที่จะปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น โดยผู้นำประเภทนี้จะคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะปฏิบัติงานได้ในระดับที่ดี และเขาจะพยายามทำให้เป้าหมายนั้นสำเร็จลุล่วงให้ได้ ซึ่งผู้นำประเภทนี้จะเหมาะสมกับงานที่มีลักษณะคลุมเครือ หรืองานที่ไม่ใช่งานที่กระทำซ้ำ ๆ หรือจำเจและนอกจากการเน้นในเรื่องขององค์ประกอบในเรื่องงานแล้วยังมีองค์ประกอบในด้านสถานการณ์ที่สำคัญอีก 2 ประการที่เชื่อว่าจะส่งผลต่อผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา คือ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate Characteristic) ซึ่งจะแสดงให้เห็นว่าผู้ใต้บังคับบัญชานั้นมีความเข้าใจในงานและความคาดหวังของผู้นำเพียงใด ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1.1 ความต้องการส่วนบุคคล

1.2 ความสามารถในการงานของตนเองหรืองานที่ตนรับผิดชอบ

1.3 การมีส่วนร่วมในการกำหนดลักษณะความเป็นไปในการ

ปฏิบัติงาน

2. คุณลักษณะของสภาพแวดล้อม แบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ

2.1 ลักษณะของงาน

2.2 ระบบของอำนาจและกฎระเบียบภายในองค์กร

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในกลุ่มงาน

4. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ (1967) มีแนวคิดที่ว่าภาวะผู้นำที่ดีนั้นขึ้นอยู่กับความเหมาะสมของผู้นำและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ดังนั้นการจะประสบความสำเร็จในการเป็นผู้นำนั้นจะต้องรู้จักปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพ นั้นจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 3 ประการ ดังนี้

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวคือ

บุคลิกภาพและพฤติกรรมของผู้นำ อีกทั้งระดับความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจ ที่ผู้ใต้บังคับบัญชามีต่อผู้นำนั้นมีส่วนสำคัญที่จะสะท้อนให้เห็นถึงการยอมรับในตัวผู้นำของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างงาน งานที่มีการระบุโครงสร้างของงานอย่างชัดเจน

ไม่ว่าจะเป็นวิธีการทำงาน วิธีการแก้ปัญหา จะทำให้ทั้งผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชารู้ถึงบทบาทหน้าที่ที่แน่นอนของตน แต่หากงานนั้นมีการระบุโครงสร้างของงานที่ไม่ชัดเจน มีวิธีการดำเนินงานที่หลากหลาย และขาดการแก้ไขปัญหาที่แน่นอน จะส่งผลทำให้ผู้นำและผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้อย่างยากลำบาก

3. อำนาจของผู้นำ หมายถึง อำนาจในการบริหารงานของผู้นำ

อำนาจในการเสนอความต้องการ สนับสนุนตลอดจนอำนาจในการลงโทษ สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งชี้ถึงอำนาจในตำแหน่งของผู้นำ ดังนั้นภาวะผู้นำจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ มีประสิทธิภาพนั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นด้วย ถ้าหากสัมพันธ์ภาพของผู้นำและผู้ตามอยู่ในระดับดี มีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน ผู้นำก็จะสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้

5. ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Vroom-Yetton-Jago (The Model of

Vroom, Yetton and Jago)

ทฤษฎีเชิงสถานการณ์ของ Vroom-Yetton-Jago (1973) เป็นการจำลองรูปแบบของการตัดสินใจโดยผู้นำจะวิเคราะห์จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเพื่อใช้ในการตัดสินใจว่า การตัดสินใจแบบใดที่จะมีประสิทธิผลมากที่สุด โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ ดังนี้

1. คุณภาพของการตัดสินใจ (Decision Quality)
2. การยอมรับการตัดสินใจ (Decision Acceptance)
3. การมุ่งพัฒนาพนักงาน (Concern for Employee Development)
4. การให้ความสำคัญกับเวลา (Concern for Time)

นอกจากนี้ Vroom-Yetton-Jago ยังชี้ให้เห็นถึงลักษณะของการตัดสินใจของผู้นำ 5 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบเผด็จการ แบบที่ 1 เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจ โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการตัดสินใจแต่เพียงผู้เดียว
2. ผู้นำแบบเผด็จการ แบบที่ 2 เป็นผู้นำที่ใช้อำนาจเด็ดขาดในการตัดสินใจ โดยได้รับข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ใต้บังคับบัญชามาใช้ในการตัดสินใจ ซึ่งผู้นำจะตัดสินใจเพียงผู้เดียว โดยที่ผู้นำจะบอกข้อมูลต่าง ๆ กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ก็ได้
3. ผู้นำแบบให้คำปรึกษา แบบที่ 1 เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละบุคคลโดยนำข้อมูลที่ได้จากผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคนมาประเมินผลแล้วทำการตัดสินใจเพียงผู้เดียว
4. ผู้นำแบบให้คำปรึกษา แบบที่ 2 เป็นผู้นำที่มีการปรึกษาหารือกับกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา แล้วรวบรวมข้อมูลที่ได้จากกลุ่มมาประเมินและทำการตัดสินใจเพียงผู้เดียว
5. ผู้นำแบบกลุ่ม เป็นผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล ข้อเสนอแนะ โดยมีผู้นำเป็นผู้กำหนดทิศทางในการอภิปรายแล้วทำการตัดสินใจร่วมกัน

เชิซีนีร์ แสวงสุข (2560, หน้า 22-25) ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ (Contingency or Situational Leadership Theories) การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ เริ่มต้นประมาณ ค.ศ. 1967 โดยมีแนวคิดที่เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ซึ่งนักวิจัยภาวะผู้นำยอมรับกันว่าทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำมีข้อจำกัดในการที่จะอธิบายว่าภาวะผู้นำแบบไหนจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

มากกว่ากัน เพราะบางสถานการณ์พฤติกรรมของผู้นำบางอย่างอาจมีประสิทธิผล แต่ในบางสถานการณ์อาจใช้แล้วไม่เกิดประสิทธิผล ดังนั้นผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบ ของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้น ซึ่งทฤษฎีภาวะผู้นำตาม สถานการณ์ ได้แก่

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard ใน ค.ศ. 1977 Pual Hersey และ Kenneth H. Blanchard นักวิจัยภาวะผู้นำได้พัฒนาทฤษฎี ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์โดยให้ความสำคัญกับความพร้อม (Readiness) หรือวุฒิภาวะ (Maturity) ของผู้ตาม กล่าวคือถ้าการเลือกใช้แบบของภาวะผู้นำมีความสอดคล้องกับ ความพร้อมหรือวุฒิภาวะของผู้ตามก็จะทำให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย Pual Hersay และ Kenneth H. Blanchard ได้นำแนวคิดภาวะผู้นำ 2 มิติของ Fiedler คือ พฤติกรรมมุ่งงานกับพฤติกรรมมุ่งความสัมพันธ์มาเป็นแนวทางในการแบ่งพฤติกรรมของ ผู้นำและวุฒิภาวะของผู้ตาม นอกจากนี้ยังมีแนวคิดของทฤษฎีที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ สถานการณ์ที่ต่างกันย่อมต้องการผู้นำที่ต่างกัน (Deficient Situations Demand Different Kinds of Leadership) ดังนั้น ในทฤษฎีนี้จึงประกอบด้วย 3 ส่วน คือ แบบของผู้นำ (Leadership Style) วุฒิภาวะของผู้ตาม (Follower Maturity) และการปรับแบบผู้นำ ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Yuk, 2010 pp. 173–174)

ทฤษฎีผู้นำแบบเส้นทางสู่เป้าหมาย (Path-goal Theory) ทฤษฎีผู้นำ แบบเส้นทางสู่เป้าหมายพัฒนาโดย Matin G. Evan ใน ค.ศ. 1970 และได้รับการพัฒนา อย่างต่อเนื่องโดย Robert J. House ใน ค.ศ. 1971 ซึ่งทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎี แรงจูงใจและความคาดหวังและมีเป้าหมาย หลักของทฤษฎีคือการส่งเสริมการเพิ่มการ ปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น มุ่งเน้นความสัมพันธ์ ระหว่างแบบผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจต่อเมื่อตนเองเชื่อว่า ตนเองมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นหรือการใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถ ทำงานให้ประสบความสำเร็จได้แน่นอนหรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับการใช้ความ พยายามของตนเองในการทำงาน ทฤษฎีนี้เสนอว่า ผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของตนเองได้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สามารถบรรลุ เป้าหมายส่วนตนและบรรลุเป้าหมายองค์กร (Robert, 1971, p. 321, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 132)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Vroom-Yetton and Jago ได้เสนอเกี่ยวกับแบบการตัดสินใจของผู้นำ 5 ประเภท โดยมีคำถามที่ใช้ในการวิเคราะห์สถานการณ์จำนวน 8 คำถาม เพื่อการเลือกแบบของการตัดสินใจได้อย่างเหมาะสม ซึ่งรูปแบบของการตัดสินใจของผู้นำ (Decision-making Style) แบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยพิจารณาเรียงลำดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ใต้บังคับบัญชา ตั้งแต่ระดับอัตโนมัติโดยสูงสุดจนถึงประชาธิปไตยสูงสุด โดยมีสัญลักษณ์ระบุว่า A เป็นลักษณะอัตโนมัติโดย C เป็นลักษณะการให้คำปรึกษาแนะนำ และ G เป็นลักษณะการตัดสินใจโดยกลุ่ม และมีเลขโรมันกำกับแสดงน้ำหนักความมากน้อย (Vroom-Yetton and Jago, 1964, หน้า 89 อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน, 2557, หน้า 132)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (1967) กล่าวว่า การทำงานของผู้นำที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่แตกต่าง ผู้นำจะมีการปรับตัวและนำสถานการณ์ที่เกิดขึ้นมาประยุกต์ใช้ได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นจะต้องปรับตัวและ ใช้ภาวะความเป็นผู้นำที่เหมาะสมกับสถานการณ์แต่ละสถานการณ์ โดยที่ประสิทธิผลของผู้นำคือการนำกลุ่ม หรือทีมให้บรรลุความสำเร็จของงานในระดับสูง ซึ่งจะเกิดขึ้นได้จากการใช้วิธีเชิงใจของผู้นำ ที่มีการควบคุมสถานการณ์ได้ดี ความมีประสิทธิภาพในการทำงานของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับสมาชิกกลุ่ม ภายให้สมมติฐานที่ว่ารูปแบบภาวะผู้นำรูปแบบหนึ่งที่มีประสิทธิภาพสูงสุดจะอยู่ในสถานการณ์ที่แตกต่างกันได้แบ่งรูปแบบของภาวะผู้นำที่คล้ายกับแนวคิดตามพฤติกรรมศาสตร์ เป็น 2 ประเภท คือ ผู้นำที่เน้นงาน (Task Oriented) กับผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ (Relationship Oriented) โดยใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “มาตรวัดนิสัยผู้ร่วมงานที่ได้รับความนิยมน้อยที่สุด” LPC (The Least-Preferred Co-works Scale) (วิเชียร วิทย์อุดม, 2550, หน้า 73)

กวิสรา ชูทอง (2560, หน้า 19-33) ได้กล่าวถึงทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ไว้ว่าการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นผลจากการวิเคราะห์ข้อจำกัดของการศึกษาภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership) ทั้งแนวคิดของ Ohio State University และ University of Michigan, Ann Arbor ซึ่งแม้พบว่าข้อสรุปที่สอดคล้องกันว่า พฤติกรรมผู้นำมี 2 มิติ คือ พฤติกรรมที่เน้นงานและพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มี 2 ลักษณะใหญ่ ๆ คือ กลุ่มทฤษฎีที่เน้นการปรับเปลี่ยนแบบผู้นำ (Leadership style) ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (Situation)

เช่น ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard's situational leadership theory และทฤษฎีที่เน้นการปรับปรุงสถานการณ์ (Situation) ให้สอดคล้องกับแบบผู้นำ (Leadership style) เช่นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler's contingency theory) (สมัยศ นาวิการ, 2540, หน้า 186)

ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard (Hersey and Blanchard's situational leadership theory)

Hersey and Blanchard ได้เสนอทฤษฎีวงจรชีวิต โดยได้รับอิทธิพลจากทฤษฎี Reddin และยังยึดหลักการเดียวกัน คือ แบบภาวะผู้นำอาจมีประสิทธิผลหรือไม่ก็ได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีของ Hersey and Blanchard ประกอบด้วย

1. ปริมาณการออกคำสั่ง คำแนะนำต่าง ๆ หรือพฤติกรรมด้านงาน
2. ปริมาณการสนับสนุนทางอารมณ์ สังคม หรือพฤติกรรม

ด้านมนุษยสัมพันธ์

3. ความพร้อมของผู้ตามหรือกลุ่มผู้ตาม

Hersey and Blanchard แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ คือ

1. ผู้นำแบบบอกทุกอย่าง (Telling) ผู้นำประเภทนี้จะให้คำแนะนำอย่างใกล้ชิดและดูแลลูกน้องอย่างใกล้ชิด เหมาะสมกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับที่ 1 คือ (M1) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำ
2. ผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำประเภทนี้จะคอยชี้แนะ บ้างว่าผู้ตามขาดความสามารถในการทำงาน แต่ถ้าผู้ตามได้รับการสนับสนุนให้ทำพฤติกรรมนั้น โดยการให้รางวัลก็จะทำให้เกิดความเต็มใจที่จะรับผิดชอบงานและกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น ผู้บริหารจะใช้วิธีการติดต่อสื่อสารแบบ 2 ทาง และต้องคอยสั่งงานโดยตรง อธิบายให้ผู้ตามเข้าใจ จะทำให้ผู้ตามเข้าใจและตัดสินใจในการทำงานได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานอยู่ในระดับที่ 2 คือ (M2) บุคคลมีความพร้อมอยู่ในระดับต่ำถึงปานกลาง

3. ผู้นำแบบเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม (Participation) ผู้นำประเภทนี้จะคอยอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการตัดสินใจ มีการซักถาม มีการติดต่อสื่อสาร 2 ทางหรือรับฟังเรื่องราวปัญหาต่าง ๆ จากผู้ตาม คอยให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ทำให้ผู้ตามปฏิบัติงานได้เต็มความรู้ความสามารถ

และมีประสิทธิภาพ เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 3 (M3) คือความพร้อมของผู้ตามอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความสามารถแต่ไม่เต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน

4. ผู้นำแบบมอบหมายงานให้ทำ (Delegation) ผู้บริหารเพียงให้คำแนะนำและช่วยเหลือเล็กน้อย ๆ ผู้ตามคิดและตัดสินใจเองทุกอย่าง เพราะถือว่าผู้ตามที่มีความพร้อมในการทำงานระดับสูงสามารถทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ดี เหมาะกับผู้ตามที่มีความพร้อมอยู่ในระดับ 4 (M4) คือ ความพร้อมอยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นบุคคลที่มีทั้งความสามารถแล้วเต็มใจหรือมั่นใจในการรับผิดชอบการทำงาน (ประเสริฐสมพงษ์ธรรม, 2537, หน้า 50)

ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ Fiedler (Fiedler contingency theory) ทฤษฎีผู้นำเชิงสถานการณ์: โมเดลของ Fiedler (Fiedler & Chemers, 1974) อธิบายถึงทฤษฎีเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มที่จะประสบความสำเร็จต้องขึ้นกับความเหมาะสมระหว่างรูปแบบของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และระดับของแต่ละสถานการณ์ ที่จะทำการควบคุมที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ โดยที่ Fiedler เชื่อว่ารูปแบบพื้นฐานของผู้นำจะเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลต่อความสำเร็จของผู้นำ ดังนั้น Fiedler จึงพัฒนาเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามบุคลิกภาพหรือเรียกย่อ ๆ ว่า LPC (Least-Preferred Co-worker: LPC) ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่มีวัตถุประสงค์ในการวัดประเมินผลบุคคลว่า ผู้นำให้ความสำคัญมุ่งเน้นงานหรือมุ่งเน้นความสัมพันธ์ Fiedler เชื่อว่า การตอบแบบสอบถาม LPC จะสามารถตัดสินใจรูปแบบภาวะผู้นำเบื้องต้นได้ เรื่องที่จำเป็นต่อมาคือการจัดผู้นำให้เข้ากับสถานการณ์ ซึ่ง Fiedler ได้ระบุปัจจัยสถานการณ์ไว้ 3 สถานการณ์ ที่เป็นปัจจัยที่จะชี้ให้เห็นถึงความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ คือ

1. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชา (Leader-member relations) เป็นระดับความมั่นใจ ความไว้วางใจ และการเคารพนับถือ ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อผู้นำ ถ้าผู้นำได้รับการยอมรับการสนับสนุน และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะอยู่ในสถานการณ์ที่สามารถควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าผู้นำที่ขาดการยอมรับและมีความสัมพันธ์ไม่ดีกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2. โครงสร้างของงาน (Task structure) เป็นระดับโครงสร้างของงานที่มีการมอบหมายให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความชัดเจนแน่นอนเพียงใด ถ้างานใดมี

โครงสร้างที่ชัดเจนผู้นำจะมีอำนาจในการควบคุมการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้มากกว่าโครงสร้างของงานที่ไม่ชัดเจน

3. อำนาจหน้าที่ตามตำแหน่ง (Position power) เป็นระดับหรือขอบเขตของอำนาจของผู้นำที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องต่าง ๆ เช่น การจ้างงาน การไล่ออก การออกกฎระเบียบวินัยการเลื่อนตำแหน่ง การขึ้นเงินเดือน เป็นต้น ถ้าผู้นำยังมีตำแหน่งงานสูงขึ้นขอบเขตของอำนาจจะยิ่งมากขึ้น ซึ่งจะทำให้ผู้นำสามารถควบคุมผู้อื่นได้มาก

ทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายตามแนวทางของ House (House path-goal theory) ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย เป็นการนำผลการศึกษาที่มหาวิทยาลัยแห่งรัฐโอไฮโอที่จำแนกแบบภาวะผู้นำออกเป็น 2 มิติ คือ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งงานและ พฤติกรรมผู้นำแบบมุ่งความสัมพันธ์ มาเป็นตัวแบบในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อหาคำตอบที่ยังไม่ปรากฏจากการศึกษาที่ผ่านมา กล่าวคือ จากการศึกษาประสิทธิผลของแบบภาวะผู้นำทั้งสองแบบดังกล่าว พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตได้มากกว่า พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์แต่ไม่สามารถระบุได้อย่างชัดเจนว่าเป็นผลมาจากอะไร จากปัญหาประเด็นนี้ House and Dessler (1974, House&Michell, 1974, House, 1996) จึงได้พยายามหาแนวทางในการอธิบายเหตุผลโดยในเบื้องต้น พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของผู้ตามจากการกระตุ้น โดยใช้แบบผู้นำแต่ละแบบนั้น เป็นผลมาจากการเกิดแรงจูงใจในตัวผู้ตาม (Followers' intrinsic motivation) ดังนั้นการศึกษาตามแนวคิดนี้จึงเริ่มจากการใช้ทฤษฎีแรงจูงใจมาเป็นกรอบแนวคิดซึ่ง House และคณะพิจารณาเห็นว่า ทฤษฎีความหวัง (Expectancy theory) ซึ่งเป็นแนวคิดหนึ่งในทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ที่น่าเสนอโดย Victor Vroom เป็นแนวคิดที่ช่วยให้ได้คำตอบในการอธิบายให้เหตุผลมากที่สุด (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2550, หน้า 235)

บัญชา บุญบำรุง (2561, หน้า 20) กล่าวว่าทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ (Situation Leadership Theories or Contingency Leadership Theories) แนวคิดของทฤษฎีนี้เชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับปัจจัยทางสถานการณ์ ดังนั้นผู้นำประเภทนี้จึงต้องมีสติปัญญา สามารถวิเคราะห์ มีความคิดกว้างไกลเรียนรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น รับรู้และเข้าใจสภาพแวดล้อม มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ ผู้นำต้องใช้ดุลยพินิจเองว่าในแต่ละสถานการณ์ควรจะเลือกรูปแบบภาวะผู้นำแบบใดมาใช้เพราะภาวะผู้นำที่เหมาะสมในสถานการณ์หนึ่งอาจไม่เหมาะสมในอีก

สถานการณ์หนึ่งก็ได้ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ที่เป็นที่น่าสนใจมีทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard และทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom, Yetton และ Jago

1. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ศึกษาความสัมพันธ์ของผู้นำและสมาชิก พบว่า สมาชิกมีความสัมพันธ์กันดี มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันก็จะให้ความร่วมมือในการทำงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของกลุ่มที่มีประสิทธิภาพจึงขึ้นอยู่กับความเหมาะสมระหว่างผู้นำกับผู้ตามและสถานการณ์ที่มีอิทธิพลต่อผู้นำ สำหรับสถานการณ์จะพิจารณาจากปัจจัยภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องควบคุมหรือแก้ไขโดยอาศัยผู้นำ

2. ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมายของ House ผู้ตามจะยอมรับและพอใจกับพฤติกรรมผู้นำเมื่อได้รับรู้ว่าพฤติกรรมนั้นนำไปสู่การที่ตนเองจะสามารถบรรลุเป้าหมายของตนเองได้ การกิจของผู้นำในการจูงใจผู้ตามก็คือ ทำให้ผู้ตามเกิดความพึงพอใจ กระตุ้นให้ผู้ตามปรับปรุงการทำงานให้มีการให้รางวัลตอบแทน ส่งเสริมการทำงานที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย ปรับเปลี่ยนองค์การให้ก้าวหน้า มีการเพิ่มผลลัพธ์ตอบแทนจากการที่ผู้ตามสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ และหาทางเพิ่มโอกาสของความพึงพอใจแก่ผู้ตามบ่อย ๆ ทฤษฎีวิถีสู่เป้าหมาย (Path-Goal Theory) เน้นให้เห็นว่าผู้นำจะทำหน้าที่ได้ดีที่สุดย่อมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ โดยผู้นำสามารถแสดงความเป็นผู้นำได้ 4 แบบ

2.1 แบบชี้นำ กำหนดให้ผู้ตามทำตามงานที่มอบหมาย กำหนดการทำงานตามมาตรฐานงาน โดยยึดตนเองเป็นหลัก ให้คำแนะนำที่เจาะจงเป็นลักษณะผู้นำมุ่งงาน

2.2 แบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่มุ่งความสัมพันธ์ คำนึงถึงผู้ตาม จึงมุ่งสร้างมนุษยสัมพันธ์ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

2.3 แบบมีส่วนร่วม ให้คำแนะนำแก่ผู้ตาม กระตุ้นความคิด กระตุ้นการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจด้วยการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ปรีกษาหารือก่อนการตัดสินใจนอกจากนี้ยังเชื่อว่าผู้นำจะเปลี่ยนพฤติกรรมไปตามสถานการณ์จากปัจจัยที่สำคัญ 2 ประการ คือ ปัจจัยจากผู้ตามหากผู้ตามไม่มีความสามารถจะต้องหาผู้นำแบบชี้นำ แต่ถ้าผู้ตามมีความสามารถสูงต้องการผู้นำแบบมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม หากโครงสร้างของงานไม่ชัดเจนก็ต้องการผู้นำแบบชี้นำหากอำนาจหน้าที่

ที่เป็นทางการสูง ผู้ตามจะยอมรับผู้นำแบบใช้น้ำน้อยลง ส่วนลักษณะของกลุ่มงานหากไม่มีการช่วยเหลือสนับสนุนและสร้างความพอใจซึ่งกันและกัน ก็ต้องการผู้นำแบบสนับสนุน

2.4 แบบมุ่งความสำเร็จ เป็นผู้นำที่มีการวางเป้าหมายที่ท้าทาย กำหนดวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน มีการปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ตามเน้นความเป็นเลิศของผลงาน

3. ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey-Blanchard ทฤษฎีนี้ได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม Ohio State มีการแบ่งพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือ แบบมุ่งงานกับแบบมุ่งความสัมพันธ์สิ่งที่ Hersey และ Blanchard เสนอเพิ่มเติม คือ ความพร้อมของผู้ตาม ซึ่งหมายถึง ความสามารถในการทำงานและความสามารถในการทำงานและความเต็มใจที่จะทำ

4. ทฤษฎีโมเดลการตัดสินใจของ Vroom; Yetton and Jago เป็นแบบจำลองการตัดสินใจที่ผู้นำจะวิเคราะห์ปัจจัยสถานการณ์เพื่อตัดสินใจว่า รูปแบบของการตัดสินใจแบบใดมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจ คือ คุณภาพของการตัดสินใจการยอมรับการตัดสินใจ การมุ่งความสำคัญที่การพัฒนาผู้ตามและการมุ่งความสำคัญที่เวลา

ผู้วิจัยจึงสรุปแนวคิดของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์เป็นแนวคิดการบริหารจัดการที่ผู้บริหารจะปฏิบัติโดยขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินงาน เป็นแนวคิดที่ต้องการให้ผู้นำสามารถพัฒนาสมรรถภาพในการวิเคราะห์และเลือกใช้วิธีการที่เหมาะสมกับสถานการณ์ ใส่ใจต่อความรู้สึกของบุคลากรและงานที่ได้รับมอบหมายเป็นการผสมผสานพฤติกรรมที่มุ่งงานและพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความพึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้น เพื่อการทำงานของผู้หน้าที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ที่แตกต่างและเพื่อควมมีประสิทธิภาพจึงต้องเน้นที่ความแตกต่างในความพร้อมของบุคลากรเป็นสำคัญ

4. องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของนักวิชาการที่ได้กล่าวไว้อย่างหลากหลาย แต่เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า ทุกแนวคิด ทฤษฎีมีส่วนที่คล้ายคลึงกัน แต่สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาใช้แนวคิดภาวะผู้นำ

ตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory of Leadership) เพราะสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน และยังเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่นิยมและได้รับการยอมรับจากนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory of Leadership) มีนักการศึกษาที่ได้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ผู้วิจัยขอนำเสนอรายละเอียดดังนี้

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 235-240) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย (Path-Goal Theory) ว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่สำคัญอีกทฤษฎีที่พัฒนาขึ้นในทศวรรษที่ 1970 ผู้ที่พัฒนาทฤษฎีนี้คือ Evans & House (1970) มีสาระสำคัญของทฤษฎีนี้ให้ความสำคัญกับสถานการณ์ (Situation) และพฤติกรรมของผู้นำ โดยจะต้องปรับภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับสถานการณ์ หลักการสำคัญของทฤษฎี (Basic Premises) ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทางกับการบรรลุเป้าหมาย เป็นทฤษฎีที่มีพื้นฐานการพัฒนามาจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory of Motivation) ทฤษฎีสำคัญของภาวะผู้นำแบบวิถีทางกับการบรรลุเป้าหมายเสนอแนะว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate's performance) มีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยที่ผู้นำจะต้องสร้างความชัดเจน (Clarifying) ด้านพฤติกรรมการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป้าหมาย จำแนกประเภทของพฤติกรรมผู้นำออกเป็น 4 แบบ โดยสาระสำคัญของพฤติกรรมผู้นำแต่ละแบบสรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 1.1 แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบความคาดหวังขององค์กร
- 1.2 เสนอแนะสิ่งที่จะต้องทำและวิธีการที่จะทำ
- 1.3 กำหนดตารางเวลาที่ต้องทำงานให้แล้วเสร็จ
- 1.4 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 1.5 สร้างความชัดเจนในการกำหนดบทบาทของผู้นำในกลุ่ม

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

- 2.1 ทำให้งานและสภาพแวดล้อมของงานเป็นที่พึงพอใจ

ของบุคลากร

- 2.2 ปฏิบัติกับทุกกลุ่มเสมอภาคกัน
- 2.3 เป็นมิตรกับบุคลากรและทำตัวให้เป็นผู้ที่เข้าหาได้ง่าย

2.4 แสดงให้เห็นความสำคัญในสถานภาพ การดำรงชีพที่ดี และการตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรได้ดี

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

3.1 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

3.2 ปรึกษาหารือบุคลากร

3.3 ขอความเห็นจากบุคลากร

3.4 ให้ความสำคัญกับคำแนะนำต่าง ๆ ก่อนการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ มีลักษณะสำคัญ ดังนี้

4.1 กำหนดเป้าหมายให้เป็นการท้าทาย

4.2 คาดหวังว่าบุคลากรจะปฏิบัติงานที่มีผลงานสูง

4.3 แสดงให้เห็นว่าบุคลากรจะทำงานได้ผลงานสูง

4.4 มุ่งเน้นความเป็นเลิศและปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ (2550, หน้า 271–273)

ได้กล่าวถึง ทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าประสงค์ของ Evans & House (1970) เมื่อพิจารณาจาก ทฤษฎีวิถีทางเป้าประสงค์แล้ว อาจกำหนดชนิดหรือแบบของภาวะการณเป็นผู้นำไว้ 4 แบบ ซึ่ง อาจสรุปได้ดังนี้คือ

1. ภาวะการเป็นผู้นำแบบชี้แนะ (Directive Leadership) ภาวะการเป็นผู้นำแบบชี้แนะมีลักษณะของภาวะการเป็นผู้นำแบบอำนาจนิยม (Authoritarian) ผู้นำจะเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บังคับบัญชาจะไม่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม (Participation)

2. ภาวะการเป็นผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำแบบนี้จะมีความเป็นกันเอง มีลักษณะเข้าหาได้ง่าย และมีความเห็นอกเห็นใจในผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างแท้จริง

3. ภาวะการเป็นผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำแบบนี้จะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม โดยเขาจะขอให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นต่างๆ แต่ถึงกระนั้นเขาก็กังรักษาและสงวนหน้าที่ในการทำการวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจไว้ที่ตัวเขา

4. ภาวะการเป็นผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำแบบนี้จะตั้งเป้าหมายที่น่าท้าทายไว้สำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา และมีความ

มั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะบรรลุเป้าหมายต่าง ๆ เหล่านั้นได้ดี ดังนั้นผู้นำแบบนี้จึงมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาและจะเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

สุวรรณา เทพประสิทธิ์ (2555, หน้า 26) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำแบบวิธีทาง-เป้าหมาย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำที่มีลักษณะเป็นมิตรภาพเปิดโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว มีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกของผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานและหน้าที่ ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาในการพัฒนาตนเอง และให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายแนวทางการปฏิบัติงานและวางแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งการกำหนดระเบียบต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตาม โดยผู้นำมีอำนาจการตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว ตลอดจนการกำหนดระยะเวลาการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามในระยะเวลาที่กำหนด

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) ผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศ (Height Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผล และมีคุณภาพและแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความคาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำที่เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกัน รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อนำมาปรับปรุงงาน ให้การสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน มีการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดการอภิปราย เสนอแนะในการปฏิบัติงานและมีการประชุมปรึกษาหารือกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายว่าภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายพัฒนาขึ้นโดย Robert J. House เริ่มจากความ

พยายามที่จะอธิบายถึงประเด็นข้อโต้แย้งจากผลการวิจัยที่รัฐโอไฮโอ โดยเฉพาะประเด็นที่พบว่าในบางครั้งพฤติกรรมที่มุ่งงานได้ส่งผลต่อการเพิ่มผลผลิตมากกว่าพฤติกรรมที่มุ่งคน ทฤษฎีนี้อาศัยแนวคิดจากทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ใน 3 องค์ประกอบ คือ EP expectancy, PO expectancy และ Valence มาใช้เพื่ออธิบายว่าพฤติกรรมของผู้นำ มีอิทธิพลต่อการจูงใจและความพึงพอใจในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างไร โดยมีพฤติกรรม 4 รูปแบบ ได้แก่

1. ภาวะผู้นำแบบชี้แนะ (Directive) ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงสิ่งที่จะต้องทำและกำหนดแนวปฏิบัติให้มีตารางการทำงานและมาตรฐานการประเมินผลงานคล้ายกับพฤติกรรมกรรมการมุ่งงานหรือมุ่งโครงสร้างงาน

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive) คำนึงถึงฐานะความเป็นอยู่ ความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชาทำให้งานน่าสนใจ มีมิตรภาพคล้ายกับพฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative) มีการปรึกษาหารือ ซึ่งกันและกันขอความเห็นหรือข้อเสนอแนะและนำความเห็นมาประกอบการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (Achievement Oriented) กำหนดจุดหมายท้าทายคาดหวังให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานสูงสุดและนำพาสู่ความเชื่อมั่นในตัวเองสูงสำหรับปัจจัยด้านสถานการณ์ (Situational Factors) มี 2 ด้าน คือ

4.1 ด้านคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาพิจารณาถึงลักษณะเชิงบุคลิกภาพทักษะ ความสามารถและความต้องการ เช่น คนที่มีทักษะการทำงานต่ำ ควรได้รับการจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบชี้แนะคนที่มีความสามารถสูงควรจูงใจด้วยพฤติกรรมแบบมีส่วนร่วม

4.2 ด้านสภาพแวดล้อม มี 3 ประเภท คือ 1) งาน 2) ทีมงาน 3) ระบบอำนาจหน้าที่แบบทางการขององค์กร เช่น สายการบังคับบัญชา ระดับการกระจายอำนาจ ระบบการให้รางวัล เป็นต้น

สัมฤทธิ์ กางเพ็ง และประยุทธ์ ชูสอน (2557, หน้า 36-38) ได้กล่าว ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงวิถิต่างเป้าหมายว่า ทฤษฎีภาวะผู้นำวิถิต่างเป้าหมายพัฒนาโดย Martin G. Evan ใน ค.ศ. 1970 และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องโดย Robert J. House ใน ค.ศ. 1971 ซึ่งทฤษฎีนี้มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจและความคาดหวังและมีเป้าหมายหลักของทฤษฎี คือ การส่งเสริมการเพิ่มการปฏิบัติงานของพนักงานพร้อมกับความ

พึงพอใจของพนักงานให้สูงขึ้นมุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างแบบผู้นำกับคุณลักษณะของผู้ใต้บังคับบัญชาและคุณลักษณะของงานโดยมีความเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะเกิดแรงจูงใจก็ต่อเมื่อตนเองเชื่อว่าตนเองมีความสามารถพอที่จะทำงานนั้นได้หรือการใช้ความพยายามของตนเองจะสามารถทำให้งานประสบความสำเร็จได้แน่นอนหรือเชื่อว่าผลตอบแทนที่ได้คุ้มค่ากับการใช้ความพยายามของตนเองในการทำงานทฤษฎีนี้เสนอว่าผู้นำสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตนเองได้เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความพึงพอใจและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้นำต้องมีความรับผิดชอบในการเพิ่มแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้สามารถบรรลุเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายขององค์การในขณะเดียวกัน ซึ่งผู้นำสามารถเพิ่มแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดังนี้

1. ทำวิถีทางที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้รับรางวัลตอบแทนให้มีความชัดเจน (Path Clarification) เช่น ทำการตกลง เพื่อกำหนดพฤติกรรมที่จะได้รับรางวัลอย่างชัดเจน

2. ให้การเพิ่มปริมาณของรางวัล (Increase Rewards) ผู้นำตกลงกับผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับรางวัลที่ต้องการ เช่น เงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง

นอกจากนี้ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิธีเป้าหมายให้ความสำคัญกับพฤติกรรมแต่ละแบบของผู้นำที่มีผลต่อความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาต่างกันแต่ทั้งนี้ยังขึ้นอยู่กับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชาและลักษณะของงานด้วยซึ่งพัฒนาเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ (Leader Behavior) สามารถแบ่งออกดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) ผู้นำใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงานและวิธีการทำงานกำหนดมาตรฐานของการทำงาน รวมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) ผู้นำมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรและผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าถึงได้ง่ายมีความเสมอภาคให้ความเคารพและให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership) ผู้นำจะเป็นผู้ขอความคิดเห็นและคำปรึกษาของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ และกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมโดยการจัดประชุมร่วมกันเพื่อแก้ไขและพัฒนางาน

4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของงาน (Achievement-oriented Leadership) ผู้นำจะกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายสร้างมาตรฐานความเป็นเลิศ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งตั้งความคาดหวังว่าผู้ใต้บังคับบัญชาต้องทำได้

House & Evans (1970, pp. 277-298) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำจากทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมายนี้ มาจากที่ผู้นำมีอิทธิพลเหนือความคิดของสมาชิกเกี่ยวกับเป้าหมายของงานเป้าหมายส่วนบุคคลและทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้น ผู้นำจะมีประสิทธิผลเมื่อได้รับการยอมรับความพึงพอใจ แรงจูงใจจากสมาชิกในหน่วยงานนั้น ซึ่งแนวคิดนี้มาจากพื้นฐานของทฤษฎีความคาดหวังพฤติกรรมผู้นำตามทฤษฎีวิถีทาง-เป้าหมาย มีองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบนี้จะใช้พฤติกรรมของตนแสดงให้เห็นว่า เขาคาดหวังอะไรจากสมาชิก ให้แนวทางหรือแนะแนวว่าควรจะทำอะไร ทำอย่างไรและขอรับรองสมาชิกให้สมาชิกปฏิบัติตามกฎและระเบียบที่กำหนดไว้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมแบบความเป็นมิตรกับสมาชิกและเห็นอกเห็นใจในความเป็นอยู่ จึงทำให้บรรยากาศแห่งความเป็นมิตรเกิดขึ้นในกลุ่มทำงาน

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมในการให้คำปรึกษาร่วมกับสมาชิกและนำเอาแนวคิดของกลุ่มมาพิจารณาก่อนการตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ เป็นผู้นำที่ใช้พฤติกรรมมุ่งเป้าหมาย แสวงหาแนวทางปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น เน้นความเป็นเลิศและแสดงให้เห็นสมาชิกได้เห็นถึงความเชื่อมั่นในตนเองสูงโดยสมาชิกก็จะปฏิบัติงานไปสู่มาตรฐานอันสูงวัย

House (1971, pp. 321-328) นำเอาอิทธิพลของผู้นำและผู้ตามในการรับรู้เกี่ยวกับเป้าหมายและหนทางไปสู่เป้าหมายในการทำงานร่วมกัน โดยพิจารณาคุณสมบัติของพนักงาน แรงกดดันของสภาพแวดล้อมและความต้องการบรรลุเป้าหมายของพนักงาน ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย แบ่งผู้นำเป็น 4 แบบ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership Style) ผู้นำแบบนี้เน้นการใช้อำนาจหน้าที่กับพนักงานเพราะพนักงานยอมรับในอำนาจหน้าที่ เป็นรูปแบบการทำงานที่เน้นงาน เหมาะกับพนักงานที่มีความสามารถน้อย การสั่งการจะช่วยให้พนักงานเข้าใจและทำงานได้

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership Style) เป็นผู้นำแบบที่เน้นการทำงานที่เน้นคนให้ความสำคัญกับกลุ่ม โดยให้การสนับสนุนในการจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ให้การจัดหาสิ่งจูงใจในการทำงานรวมทั้งการให้กำลังใจ

3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative Leadership Style) เกี่ยวกับการตัดสินใจที่ผู้นำและพนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบนี้เหมาะกับพนักงานที่ชอบการทำงาน โดยการควบคุมตนเอง (Internal Locus of Control) เพราะพนักงานชอบที่จะมีอำนาจในการกระทำของตนเอง

4. ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ (Achievement-Oriented Leadership Style) เป็นผู้นำที่จูงใจพนักงานให้ทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ เช่นมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและการให้รางวัลแก่ผลการทำงานที่น่าพอใจ

Hersay & Blanchard (1972, p. 48) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่กำหนดขึ้นเพื่อนำผู้ตามขององค์การให้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งได้แบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบผู้บอกให้ทำ (Telling) ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารโดยเน้นการใช้อำนาจการสั่งการและการตัดสินใจให้กับผู้ตามต้องปฏิบัติตาม ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะเป็นการสื่อสารแบบทางเดียว คือ จากผู้นำสู่ผู้ตาม (One-Way Communication Top-Down) นอกจากนี้ผู้นำยังใช้มาตรการควบคุมติดตามและนิเทศการปฏิบัติงานต่อผู้ตามอย่างใกล้ชิดพฤติกรรมผู้นำแบบนี้จึงเป็นลักษณะมุ่งงาน (High Task) แต่มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low Relationship)

2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด (Selling) ผู้นำแบบนี้ใช้พฤติกรรมการบริหารที่มุ่งเน้นการกำกับ สั่งการ เช่นเดียวกับแบบแรก แต่ในขณะเดียวกันก็เปิดช่องทางให้ผู้ตามได้มีโอกาสซักถามหรือแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ได้ ดังนั้นการสื่อสารภายในองค์การจึงมีลักษณะแบบสองทาง (Two-Way Communication) ผู้นำจะเป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำและทำหน้าที่เสมือนพี่เลี้ยง (Coach) ให้แก่ผู้ตามโดยใกล้ชิดตลอดเวลา จึงกล่าวได้ว่า พฤติกรรมผู้นำแบบนี้มีลักษณะมุ่งงานสูง (High Task) และขณะเดียวกันก็มุ่งเน้นความสัมพันธ์สูงอีกด้วย (High Relationship)

3. ภาวะผู้นำแบบผู้ตามมีส่วนร่วม (Participating) เป็นผู้นำที่คอยให้ความช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนด้านต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานของผู้ตาม ผู้นำจะเข้าไปมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง

โดยไม่เข้าไปควบคุม กำกับหรือสั่งการ โดยผู้นำเองจึงกล่าวได้ว่า ผู้นำมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้านมุ่งความสัมพันธ์สูง (High Relationship) แต่มุ่งงานต่ำ (Low Task)

4. ภาวะผู้นำแบบกระจายงาน (Delegating) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมลักษณะที่ให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจในฝีมือ ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบของผู้ตาม ดังนั้น ผู้นำจึงมักจะกระจายอำนาจและความรับผิดชอบรวมทั้งการตัดสินใจในงานนั้นแก่ผู้ตาม เปิด โอกาสให้ผู้ตามมีความเป็นตัวของตัวเองและมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน วิธีการทำงาน ตลอดจนการควบคุมดูแลตนเองในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามที่ ผู้นำแบบนี้จึงแสดงพฤติกรรมและ ใช้เวลาในการบริหาร โดยมุ่งงานต่ำ (Low Task) และ ขณะเดียวกันก็มุ่งความสัมพันธ์ต่ำ (Low Relationship)

House & Mitchell (1974, pp. 81-97) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมาย โดยแบ่งภาวะผู้นำออกเป็น 4 แบบ ซึ่งอาจสรุปได้ดังนี้คือ

1. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive Leadership) เป็นผู้นำให้การสนับสนุนและมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรที่ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเข้าถึงได้ง่ายเป็นผู้นำที่ใส่ใจในสวัสดิการความเป็นอยู่และความต้องการในฐานะความเป็นมนุษย์ของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำจะแสดงพฤติกรรมให้การสนับสนุนในการสร้างบรรยากาศที่ดีของการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้งให้การปฏิบัติอย่างเสมอภาคและให้การนับถือต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive Leadership) เป็นผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการใช้คำสั่งเกี่ยวกับการทำงาน รวมทั้งแจ้งความคาดหวังให้ทราบ บอกถึงวิธีการทำงาน ตลอดจนกำหนดเวลาทำงานสำเร็จให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ ผู้นำแบบสั่งการจะกำหนดมาตรฐานของการทำงานพร้อมทั้งกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ชัดเจนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-Oriented Leadership) เป็นผู้นำที่กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย สร้างความมีมาตรฐานด้านความเป็นเลิศสูง (High Standard of Excellence) แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และแสวงหาวิธีการปรับปรุงการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งการตั้งความหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแสดงความมั่นใจว่าผู้ใต้บังคับบัญชาจะสามารถปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงได้สำเร็จ

4. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative Leadership) เป็นผู้นำที่แสดงพฤติกรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการขอคำปรึกษาก่อนที่จะตัดสินใจ รวมถึง

พฤติกรรมที่เกี่ยวกับการขอความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ กระตุ้นให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมีการประชุมกับผู้ใต้บังคับบัญชาในที่ทำงานบ่อย ๆ ผู้นำผู้นำแบบให้มีส่วนร่วมจะกระตุ้นให้เกิดการอภิปรายของกลุ่มและเขียนข้อเสนอแนะต่าง ๆ ขึ้นในที่ทำงาน

สรุปได้ว่าผู้วิจัยได้พิจารณาใช้แนวคิด ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของ House & Mitchell (1974, pp. 81-97) (Path-goal theory of Leadership) เพราะ เป็นทฤษฎีต้นแบบของทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ได้รับการพัฒนาจากนักวิชาการของแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมายของ House & Mitchell ยังได้รับการยอมรับจากนักวิชาการที่ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์อีกหลายท่าน และทฤษฎีนี้ยังสอดคล้องกับบริบทและสภาพแวดล้อมของโรงเรียน โดยภาวะผู้นำตามทฤษฎีวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path goal theory of leadership) ประกอบด้วย 1) ผู้นำแบบสั่งการ 2) ผู้นำแบบสนับสนุน 3) ผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม และ 4) ผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ โดยผู้วิจัยได้สรุปภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถใกล้ชิดได้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจ ใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามเป็นมิตร ให้ความรู้และความหวังเเป็นผู้นำเข้าถึงปัญหาของผู้อื่น
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป้าหมายและการบังคับบัญชาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ เห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ฟังแสดงออกและรับฟังผู้นำ
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางสู่เป้าหมายของ House & Mitchell (Path-goal theory of Leadership) (1974, pp. 81-97) ประกอบไปด้วยภาวะด้วยผู้นำ 4 แบบดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จ

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเอาทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางสู่เป้าหมายของ House & Mitchell (1974, pp. 81-97) (Path-goal theory of Leadership) มาใช้ในการประกอบการวิจัย

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

ศิริพร เสรีพาณิชย์การ (2555, หน้า 53) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนมีความสามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริง บูรณาการผสมผสาน คงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้องค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ความสามารถในการพัฒนาทำให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน

เพ็ญประภา สาริกา (2556, หน้า 46) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายในการจัดการศึกษาโดยผู้นำใช้ความสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ครูมุ่งมั่นในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้ผู้เรียนใฝ่รู้รักการอ่าน มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามที่สถานศึกษามุ่งหวัง รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน จนทำให้เกิดความพึงพอใจในการ

ไพศาล ศิวเวทีกุล (2557, หน้า 30) ให้ความหมายของประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้ผู้เรียน มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูงขึ้น ผู้เรียนมีเจตคติทางบวกต่อการเรียน มีการพัฒนา รูปแบบการเรียนการสอนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม บุคลากรมีความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานและชุมชนมีความพึงพอใจในคุณภาพของผู้เรียนที่สำเร็จการศึกษา

Dessler (1986, pp. 68-69 อ้างถึงใน วิโรจน์ ยี่ขอ, 2551, หน้า 35)

ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการ ปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และสามารถในการประชาสัมพันธ์ของสมาชิกในโรงเรียนเพื่อรวมพลังให้เป็น อันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจของโรงเรียน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียน ที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และนำผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึง ผลสัมฤทธิ์ของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ

2. ความหมายของการบริหารงานโรงเรียน

การศึกษาเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานโรงเรียนมีผู้ศึกษา และสรุปเกี่ยวกับความหมายของการบริหารงานโรงเรียน ดังต่อไปนี้

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 11) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการในการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบใน สถานศึกษาดำเนินการ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

พระสกล ฐานธมโม (อินทร์คล้าย) (2556, หน้า 33) ได้กล่าวว่า การบริหารโรงเรียนหรือสถานศึกษา เป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่จะต้องทำเป็น กระบวนการ โดยกลุ่มบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นั่นก็คือการพัฒนา สมาชิก หรือผู้รับบริการทางการศึกษา ให้เป็นผู้มีคุณภาพที่สังคมต้องการ และเป็นภารกิจ ที่สำคัญยิ่งของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องสามารถนำองค์กรให้อยู่รอดต้องกำหนด แผนงาน วิธีการ ตลอดจนขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบ โดยพึงพึง

งบประมาณจากรัฐที่มีไม่มากนักด้วย ความประหยัด ใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า ทั้งคน เงินเวลา และทรัพย์สินอย่างอื่น เพราะถ้าระบบบริหารภายในสถานศึกษาไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงานได้ ดังนั้นความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการบริหารสถานศึกษา จึงขึ้นอยู่กับสมรรถภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นสำคัญ

สาวิตรี เนื่องมหา (2556, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา เป็นการจัดการบริการทางการศึกษาโดยใช้กระบวนการบริหารและทรัพยากรในการบริหาร เช่น บุคลากร นักเรียน การสอนหลักสูตร งบประมาณ สื่อการสอน เป็นต้นเพื่อที่จะทำให้การจัดการเรียนการสอนเกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นไปตามจุดหมายที่สถานศึกษากำหนด

มยุรา ไชยโส (2558, หน้า 12) ได้กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมของกลุ่มบุคคลในโรงเรียนและผู้เกี่ยวข้องภายนอกได้ร่วมกันในการบริหาร จัดการศึกษาให้เกิดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อให้เด็ก เยาวชน ประชาชน ได้รับการพัฒนาทางด้าน คุณธรรม สติปัญญา ร่างกาย อารมณ์ สังคม ในการที่จะเป็นสมาชิกที่ดีของชุมชนและประเทศชาติได้ อย่างมีประสิทธิภาพ

จิราวรรณ วัฒนสุระ (2559, หน้า 35) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างในโรงเรียนในการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป

Good (1973, p. 14) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้ว่า เป็นการวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการเกี่ยวกับงานบุคลากรทั้งหมดในสถานศึกษา ตลอดจนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง

จากแนวคิดข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึงการดำเนินการทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติใน 4 งาน คือ งานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป

3. ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียน

กระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า. 33) งานบริหารโรงเรียน หรืองานบริหารสถานศึกษา เมื่อแบ่งตามวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. งานหลัก เป็นงานที่เป็นไปเพื่อให้นักเรียนบรรลุจุดหมายของหลักสูตรโดยตรงได้แก่ งานวิชาการ

2. งานสนับสนุน เป็นงานที่ช่วยส่งเสริมให้การปฏิบัติงานหลักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-122) ได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-51) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวง ศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ
สถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

ขอบข่ายด้านการบริหารงานวิชาการ เป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษา ดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น การมีส่วนร่วมจากผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัย สำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนา หลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการจัดปัจจัยเกื้อหนุน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายของงานบริหารงานวิชาการได้ว่า

งานบริหารงานวิชาการ คือการบริหารจัดการพัฒนาคุณภาพด้านงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมิน และเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศทางการศึกษาการแนะแนว การศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาอื่น ๆ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 52-75) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามกฎกระทรวง ศึกษาธิการ ไว้ดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานขอขยายการบริหารงานด้านการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการระบบ มีความคล่องตัว โปร่งใสตรวจสอบได้ ยึดหลักการ

บริหารมุ่งเน้นสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดการ เพื่อประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ บริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการบริหารงานงบประมาณได้ว่าการบริหารงานงบประมาณ คือการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ในโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์ และพัสดุ

3. การบริหารงานบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 76-102) การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้การทำงานของบุคลากรสามารถปฏิบัติงานตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา โดยยึดหลักการบริหาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลให้มีขวัญกำลังใจ และได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา

3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

3.6 การลาทุกประเภท

3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

3.12 การออกจากราชการ

3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
ขอขยายการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษา
เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจ
สถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้
กฎหมาย ระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
ได้รับการพัฒนา มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ
มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ

ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการบริหารงานงบประมาณได้ว่า
การบริหารงานงบประมาณ คือการบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ
ในโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำและเสนอขอประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ
ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการระดมทรัพยากร
และการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์
และพัสดุ

4. การบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 103-122) การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการงาน
อื่นๆ ให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนด มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน

เป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีภาระหน้าที่ดังนี้

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคลชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท)

การรายงานผลการปฏิบัติงาน

- 4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

การบริหารงานทั่วไป เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหาร องค์การให้บริการบริหารงานอื่น บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานงานส่งเสริมสนับสนุนคณะกรรมการอำนวยการความสะอาดต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี อย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและจัดการศึกษาของสถานศึกษา ตามหลักการ บริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปความหมายของการบริหารงานทั่วไป ได้ว่า การ บริหารงานทั่วไป คือการดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและพัฒนาการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย จัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กรงานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนประชากรผู้เรียน การรับ นักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่น ประสานงานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบ ควบคุมภายในหน่วยงานบริการสาธารณะ การส่งเสริมสนับสนุน งานอื่น ๆ ของโรงเรียน ที่ไม่ได้รับบุงไว้

จากที่กล่าวมา ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนหรือการ บริหารสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ประเภทที่สำคัญ ได้แก่ งานวิชาการ เป็นงานหลัก ส่วนที่เหลือเป็นงานสนับสนุนได้แก่ งานบุคคล งานงบประมาณ และงานบริหารงานทั่วไป โดยผู้วิจัยได้ยึดขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด โดยสรุปไว้ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ ทั้งหมด 17 งาน ดังนี้ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และการดำเนิน การเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศ

การศึกษา 10) การแนะแนวการศึกษา 11) การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น ๆ 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคลากร ครอบครัวยุทธศาสตร์หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษาและ 17) การพัฒนาและการใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ซึ่งขอบข่ายงานทั้งหมดนี้ จะทำให้การบริหารงานวิชาการได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การบริหารงานงบประมาณ ประกอบด้วยขอบข่ายภารกิจ ทั้งหมด 22 งาน ดังนี้ 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณ 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร 4) การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ 7) การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา 9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา 11) การวางแผนพัสดุ 12) การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ 14) การจัดหาพัสดุ 15) การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน 17) การเบิกเงินจากคลัง 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน 19) การนำเงินส่งคลัง 20) การจัดทำบัญชีการเงิน 21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน 22) การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน

3. การบริหารงานบุคคลประกอบด้วย ขอบข่าย ภารกิจ ทั้งหมด 20 งาน ดังนี้ 1 การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงาน

และการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4. การบริหารงานทั่วไปประกอบด้วย ขอบข่ายภารกิจทั้งหมด 22 งาน ดังนี้ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวม หรือเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา 19) งานประสานราชการส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและ 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับขอบข่ายของงานบริหารโรงเรียนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดแนวทางในการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษาได้ 4 ด้าน คือ

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรงานบริหารโรงเรียน ที่อ้างอิงจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2563, หน้า 59-63) มีบริบททั่วไป ดังนี้

1. ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการ ตามภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในตามมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 4, ข้อ 5 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

1.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา
ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา
ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ
สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่
การศึกษา

1.9 ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ
และคณะทำงานด้านการศึกษา

1.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ
เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ
ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา
ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้นี้โดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิสัยทัศน์(Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission)

1.จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ
และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน
โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะ
ในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี
2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ
5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ
7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

นโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการ

แข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร

มนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา

ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการศึกษา

3. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สินการค้ำมนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านการคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพ และการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลก เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)

2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา
 3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
 4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา
 5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา อย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
 6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือ ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน
- นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ผลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิต ของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ ชุมชนคาร์บอนต่ำ
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มี บริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ จำนวน 175 โรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร จัดการศึกษา

1.สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการ บริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหาร งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัด ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิธีงบประมาณ ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรร งบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียน การสอนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีหน้าที่ดำเนินการ ตามภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์ (Vision) เพื่อ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่สังคมยุคใหม่ที่ยั่งยืน” และเป้าหมายเพื่อ 1) ผู้เรียน

เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและ
 คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถ
 ในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี 2) ผู้เรียนที่มีความต้องการ
 จำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร
 ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญา
 ของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำ
 ทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล
 เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความ
 เป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความ
 รับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบรวมมือ 5) สถานศึกษา ความเป็นอิสระ
 ในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ รวมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัด
 การศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียน
 นวัตกรรม 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงาน
 แห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อน
 คุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ และ 7) สำนักงาน
 ส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดย กระจายอำนาจการบริหารงาน
 และการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มี
 ประสิทธิภาพ กำกับติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและ
 นวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ ดังนั้น การที่จะสามารถทำให้การจัดการศึกษาของ
 สถานศึกษามีประสิทธิภาพที่ดีขึ้นส่งผลทำให้นักเรียนบรรลุตามเป้าหมายที่ต้องการได้เป็น
 อย่างดีและมีกระบวนการที่เป็นรูปธรรม จึงได้กำหนดแนวทางการขับเคลื่อนการยกระดับ
 ผลการทดสอบระดับชาติของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 เพื่อส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น
 ต่อไป

จากสภาพบริบทดังกล่าวจึงเป็นเหตุผลที่จำเป็นอย่างยิ่งว่าภาวะผู้นำ
 เชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นมีความสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา
 โดยเฉพาะภารกิจหลักของโรงเรียน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านงาน
 บประมาณ ด้านงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา
 เรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานที่ผู้วิจัยสังกัดและผลของการวิจัยในครั้งนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนร่วมกันของผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษารวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิผลต่อการจัดการสถานศึกษาต่อไป

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

สุวรรณ เทพประสิทธิ์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูผู้สอน ในเขตอำเภอคลองหลวง ปีการศึกษา 2554 จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย แบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหาร 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน ในเขตอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยภาพรวม มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

ธนกร แก่นเกษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดของโรงเรียน จำนวน 285 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

.28-.75 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .89 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD

กวิสรา ชูทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ครูโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 254 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามเขตที่ตั้งของโรงเรียน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งเป็น 2 ตอน ตอนที่ 1 เกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง .21-.67 และค่าความเชื่อมั่น .88 ตอนที่ 2 เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 20 ข้อ โดยมีค่าอำนาจจำแนกรายข้อระหว่าง 24-83 และค่าความเชื่อมั่น 91 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี พบว่า 1) ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน คาทอลิกสังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ผู้นำแบบมีส่วนร่วม ผู้นำแบบสนับสนุนและผู้นำแบบสั่งการ 4) สมการพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงวิถิเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อแรงจูงใจ

ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรีเรียงตามลำดับความสำคัญ ประกอบด้วย ผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คุณเท่ากับ .74 สามารถร่วมกัน พยากรณ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลจันทบุรี ได้ร้อยละ 55 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วิชญกร แดงแก้ว (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียน 2) ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน 3) ศึกษาภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 จำนวน 1,578 คน กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร 13 คน ครู 302 คน รวม 415 คน ได้มาโดยการสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลาก เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่น 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ ได้แก่ การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบขายความคิด ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน 2) ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการธำรงรักษานุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง และด้านการวางแผน อัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง 3) ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบขายความคิด ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์

ประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ได้ร้อยละ 43 ($R^2 = 0.43$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรจ วรตล (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน 3) เปรียบเทียบภาวะผู้นำ วิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน 5) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 6) หาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 7) หาแนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2562 จำนวน 357 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 53 คน ครูผู้สอน จำนวน 304 คน โดยใช้ตารางของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) และใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson (Pearson's Product Moment Correlation)

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

วีรยุทธ เสาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 พบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของครู และประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจใน
 การทำงานของครูและประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
 ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา แรงจูงใจในการทำงานของครูและ
 ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 จะเชิงเทรา เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับปานกลางถึงระดับ
 ค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

คณินธิปรัชต์ พรหมราษฎร์ (2560, หน้า 48) ได้ทำการวิจัยเรื่อง
 ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิผลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 พบว่า 1) สภาพปัจจุบันในการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 อยู่ในระดับปานกลางส่วนสภาพพึงประสงค์
 อยู่ในระดับมากโดยสภาพพึงประสงค์แต่ละด้าน เรียงจากลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ
 ด้านการจัดบรรยากาศและสิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารจัดการ การจัดการเรียนรู้ และการ
 มีส่วนร่วมตามลำดับ 2) ยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนที่มีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 4 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1
 การพัฒนาการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาผู้เรียนให้ได้
 ตามมาตรฐานการศึกษา ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการ
 พัฒนา

ณัฐธยา ลามุล (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความฉลาดทาง
 อารมณ์กับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัย พบว่า 1) ความฉลาดทางอารมณ์
 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 มุกดาหารโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน
 เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาลำดับ 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการช่วยผู้อื่นให้ช่วยตนเอง
 รองลงมาได้แก่ ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง และด้านการมีทักษะทางสังคม 2) ความฉลาด
 ทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
 ครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็น
 สูงกว่าครูผู้สอน 3) ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร โดยรวม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ ดังนี้ ด้านวิชาการรองลงมาได้แก่ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคล 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกัน 5) ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนประถม ศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานครโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ความฉลาดทางอารมณ์ ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา 8 ด้าน พบว่า มี 5 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานของ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสูงสุด โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ณัฐรุณิชา โคทังคะ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) วัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 3) วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาด แตกต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีเพศ แตกต่างกันวัฒนธรรมองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาศึกษา เปรียบเทียบ ศึกษา ความสัมพันธ์อำนาจพยากรณ์และหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน การวิจัยในครั้งนี้ เป็นงานวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlaion Research) กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนในปีการศึกษา 2564 จำนวน 342 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 68 คน ครูผู้สอน จำนวน 274 คน จากจำนวน 68 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ เครจซี่และมอร์แกนและสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Muti- Stage Random Sampling) เครื่องมือ ที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าอำนาจ จำแนกอยู่ระหว่าง 0.341 – 0.829 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.927 สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าที่ (Independent Samples t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว(One-Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน(Stepwise Multiple Regression Analysis)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์

Frankin (2000, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์ของโรงเรียน ของรัฐระดับครูผู้สอนเตรียมความพร้อมและรูปแบบการเป็นผู้นำสถานการณ์ พบว่าทฤษฎี ความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ผู้บริหารโรงเรียนควรจะนำมาใช้เป็นลักษณะการเป็นผู้นำ การกำกับสำหรับครูผู้สอนที่มีความพร้อมต่ำ ลักษณะความเป็นผู้นำแนวทางสำหรับ ครูผู้สอนที่มีระดับต่ำถึงปานกลาง รูปแบบการเป็นผู้นำการสนับสนุนสำหรับครูที่มีระดับ ปานกลางถึงการเตรียมความพร้อมสูง และลักษณะความเป็นผู้นำ สำหรับครูผู้สอนที่มี ความพร้อมสูง ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าครูผู้สอนในโรงเรียนของรัฐในออร์ทาโรไลนา อยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูงของความพร้อมที่จะดำเนินการเรียนการสอนครูผู้สอน ในโรงเรียนของรัฐในออร์ทาโรไลนา ต้องการผู้บริหารโรงเรียนเพื่อนำไปสู่ที่มีรูปแบบ การสนับสนุนหรือการมอบหมายของการเป็นผู้นำ นอกจากนี้การศึกษาพบว่า อายุ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานการเรียนการสอนมีความสัมพันธ์กับการเตรียมความพร้อม ของครู

Traco (2002, Abstract) ได้ศึกษาคุณลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนต่อความพึงพอใจในงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีความสามารถตามสโตร์ภาวะผู้นำมีผลทางบวกต่อการสร้างความเข้าใจของผู้ร่วมงานและความพึงพอใจในงาน และพบว่า การใช้ยุทธศาสตร์ภาวะผู้นำในการมีปฏิสัมพันธ์ที่เหมาะสม จะมีผลทางบวกต่อความพึงพอใจในงาน และคุณสมบัติต่อไปนี้เป็นคือ การเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานค้นหา จัดระเบียบวางแผน และในการใช้ทรัพยากร สามารถใช้เทคโนโลยีได้อย่างหลากหลายสามารถในการเตรียมสภาพแวดล้อม สามารถในการพัฒนาคุณภาพ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน และความสัมพันธ์ของทีมงานกับงาน

Jeroen de Jong (2003, Abstract) ทำการศึกษาเรื่อง Leadership as a determinant of innovative behavior ได้พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารได้รับการยอมรับกันอย่างกว้างขวางว่าเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญในการพัฒนาการให้บริการใหม่ ๆ การศึกษาในครั้งนี้ทำให้ได้พบพฤติกรรมของผู้นำและปัจจัยอื่น ๆ ที่ทำให้เกิดการสร้างสรรค์พฤติกรรมที่ดีของผู้ร่วมงาน ทำการศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึกและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผลการวิจัยได้พบพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้อง 13 ประการ ได้แก่ การมีวิสัยทัศน์ การเป็นผู้ให้คำปรึกษา การเป็นโมเดลของการแสดงบทบาท การเป็นผู้กระตุ้นทางสติปัญญา การเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้มีการเผยแพร่กระจายความรู้ การดำเนินการเป็นผู้เป็นตัวแทน การสนับสนุนในการพัฒนานวัตกรรม การให้ผลสะท้อนกลับในการทำงานแก่บุคลากร การเป็นผู้ให้การยอมรับศักยภาพของบุคลากร การเป็นผู้ให้รางวัล การเป็นผู้ให้ทรัพยากรในการทำงาน การเป็นผู้กำกับดูแลตรวจสอบ และการเป็นผู้มอบหมายงาน

Beaver (2011, Abstract) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำสถานการณและผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณที่ส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนนั้นประกอบด้วย การเป็นผู้นำที่มุ่งสัมพันธ์ การให้คำสั่งที่ชัดเจน แก่บุคคล การใช้สัญลักษณ์เพื่อเพิ่มความมุ่งมั่นในงาน และการใช้ทักษะทางการเมือง

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

Arshad, (2003, p. 68) ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์การและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐปัญจาบ ประเทศปากีสถาน เป็นการศึกษาความเข้าใจในวัฒนธรรมองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษาในแนวลึก รวมทั้งศึกษาองค์ประกอบ

และรูปแบบต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ตลอดจนศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยมีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 160 คน และครูผู้สอน จำนวน 640 คน ผลปรากฏว่าโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยทั่วไปมีรูปแบบวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบโครงสร้าง โดยพบว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวและแบบไม่ปรับตัว ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญในแง่ประสิทธิภาพ โรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบปรับตัวมีค่าคะแนนเฉลี่ยความมีประสิทธิภาพดีกว่าโรงเรียนที่มีวัฒนธรรมแบบไม่ปรับตัว นอกจากนี้ยังพบว่าโรงเรียนที่มีค่านิยม อย่างเช่น กำหนดเป้าหมายที่เป็นจริง มีการวางแผนเพื่อไปถึงจุดหมาย มีการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่ดีกว่า มีความคิดสร้างสรรค์ มีการพัฒนาพนักงานเพื่อให้ได้ผลผลิตที่มีคุณภาพดีขึ้น การมีส่วนร่วม การสื่อสารแบบเปิดและความสามารถในการปรับตัว จะมีประสิทธิภาพมากที่สุดในด้านพันธกิจของโรงเรียน ภาวะผู้นำ การประสานงาน และความรู้สึกจงรักภักดีที่มีต่องาน

Morphet. (2007, pp. 705–A) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครุมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้บริหารจะเลือกใช้ภาวะผู้นำแบบใดจึงจะเหมาะสมสภาพแวดล้อมและความต้องการในการบริหารงานในโรงเรียนเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ พฤติกรรมและสถานการณ์ที่จะช่วยเติมเต็มสิ่งที่ขาดหายไป นอกจากนี้อาจมีการสนับสนุนปัจจัยพื้นฐานผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ในการบรรลุเป้าหมาย ภาวะผู้นำของผู้บริหารแต่ละประเภทจะส่งผลกระทบที่แตกต่างกับประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการและเหมาะสมกับลักษณะกิจกรรมของหน่วยงาน ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์มีลักษณะเด่นหลายประการ ทฤษฎีนี้จะช่วยทำให้เข้าใจว่าพฤติกรรม

ของภาวะผู้นำต่าง ๆ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนในด้านใด และทฤษฎีนี้ยังสามารถให้โมเดลที่แสดงวิธีการที่ผู้นำจะช่วยผู้นำไปสู่เป้าหมายที่มีความชัดเจน จัดอุปสรรครวมถึงผู้นำจะให้การชี้แนะและใช้วิธีการสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อีกด้วย อันเป็นแนวโน้มสำคัญที่ทุกสถานศึกษาต่างมุ่งเน้นเพื่อความสำเร็จในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียน ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครู โรงเรียน
ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2565 จำนวน 174 โรงเรียน จำนวน 2617 คน
(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2565, หน้า 8)

ตาราง 1 จำนวนประชากรตามขนาดโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ข้อมูล 10 มิถุนายน 2565)

ขนาดของโรงเรียน	จำนวน โรงเรียน สังกัด แยกตามขนาดของโรงเรียน
โรงเรียนขนาดเล็ก	68
โรงเรียนขนาดกลาง	102
โรงเรียนขนาดใหญ่	4
รวม	174

กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่ทั้งหมด
และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียน
ขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

1.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 68 โรงเรียน เป็นหน่วยสุ่มจำนวน
21 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 102 โรงเรียน เป็นหน่วยสุ่มจำนวน
31 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 30

1.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน เป็นหน่วยสุ่มทั้งหมด
จำนวน 4 โรงเรียน เนื่องจากมีจำนวนน้อย คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนจำแนกตาม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง
โรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

อำเภอ	เล็ก	กลาง	ใหญ่	รวมทั้งหมด
เมืองสกลนคร	32	35	3	70
กุสุมาลย์	11	14	1	26
เต่างอย	3	7	–	10
โคกศรีสุพรรณ	9	9	–	18
โพนนาแก้ว	6	14	–	20
ภูพาน	3	13	–	16
กุดบาก	4	10	–	14
รวม	68	102	4	174

1.2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหาร และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การกำหนดขนาดของ
กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน
338 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน จำแนกเป็นกลุ่มผู้บริหาร
จำนวน 56 คน และครูผู้สอน จำนวน 285 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่าง
ใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด,
2560, หน้า 49)

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มแบบหลายขั้นตอน
(Multi-Stage Random Sampling) เพื่อให้ได้จำนวนตัวอย่างตามสัดส่วนของจำนวน
ประชากรในแต่ละอำเภอ แล้วทำการจับสลากตัวอย่างในแต่ละอำเภอจนครบจำนวน
ตามที่กำหนด

1.2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 174 โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling
Unit) และให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 20 โรงเรียน
โรงเรียนขนาดกลาง 32 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 4 โรงเรียน

1.2.2 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 56 คน ดังนี้

1.2.2.1 โรงเรียนหน่วยสุ่มเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่ม
แบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 68 โรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 21 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 21 คน

1.2.2.2 โรงเรียนหน่วยสุ่มเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการสุ่ม
แบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 102 โรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 31 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 31 คน

1.2.2.3 โรงเรียนหน่วยสุ่มเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ใช้วิธีการสุ่มแบบ
เจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จำนวน 4 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 4 คน

1.2.3. การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน กำหนดตามขนาดโรงเรียน
ได้กลุ่มตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 285 คน ดังนี้

1.2.3.1 โรงเรียนหน่วยสุ่มเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน
21 โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวมทั้งสิ้น 63 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม
ผู้บริหาร

1.2.3.2 โรงเรียนหน่วยสุ่มเป็นโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน
31 โรงเรียน โรงเรียนละ 6 คน รวมทั้งสิ้น 186 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่ม
ผู้บริหาร

1.2.3.3 โรงเรียนหน่วยสุ่มเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน
4 โรงเรียน โรงเรียนละ 9 คน รวมทั้งสิ้น 36 คน โดยเป็นโรงเรียนเดียวกันกับที่สุ่มผู้บริหาร

1.2.3.4 การเลือกกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนแต่ละโรงเรียนใช้การสุ่ม
แบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืน

1.2.4 ดังนั้นได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 56 คนและกลุ่มตัวอย่าง
ครูผู้สอน จำนวน 285 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 341 คน ตาราง 3-4

ตาราง 3 กลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ขนาดโรงเรียน	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ขนาดเล็ก	21	63	84
ขนาดกลาง	31	186	217
ขนาดใหญ่	4	36	40
รวมทั้งสิ้น	56	285	341

ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 21 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	3	4
2. สกลนครวันครู	1	3	4
3. บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	3	4
4. บ้านพะโค	1	3	4
5. ธาตุนาเวงวิทยา	1	3	4
6. ผักแพ้วบำรุงวิทยา	1	3	4
7. บ้านวังปลาเชื่อม	1	3	4
8. บ้านพังขวางวัฒนศิลป์	1	3	4
9. บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย	1	3	4
10. บ้านท่าม่วง	1	3	4

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
11. บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	3	4
12. บ้านน้ำพุคุรุราษฎร์สงเคราะห์	1	3	4
13. บ้านสาบโสมประชาอุทิศ	1	3	4
14. บ้านทุ่งศรี	1	3	4
15. บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	3	4
16. บ้านนาดี	1	3	4
17. บ้านอุมจาน	1	3	4
18. แก่งคำประชาสามัคคี	1	3	4
19. บ้านสนามบิน	1	3	4
20. บ้านสะพานสาม	1	3	4
21. บ้านสร้างแก้วราษฎร์พัฒนา	1	3	4
รวม	21	63	84

ตาราง 5 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 31 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	6	7
2. โคกเลาะวิทยาคาร	1	6	7
3. นายอวัฒนา	1	6	7
4. จีวตอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	1	6	7
5. พงษ์มนพิทยาคาร	1	6	7

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
6. บานปงสหราษฎร์บำรุง	1	6	7
7. ศิริราษฎร์วิทยาคาร	1	6	7
8. บานหนองไผ่	1	6	7
9. บานกกสมโสง	1	6	7
10. ชุมชนเนินหอมไผ่ล้อม	1	6	7
11. บานหนองนาเล็ค	1	6	7
12. บานศรีวิชา ครูราษฎร์อุทิศ	1	6	7
13. บานนาคำวิทยาคาร	1	6	7
14. บานพะเนาราษฎร์บำรุง	1	6	7
15. บานท้าวตคุราษฎร์บำรุงวิทย์	1	6	7
16. บานนอยจอมศรี	1	6	7
17. บานอีกุด	1	6	7
18. ชุมชนนิรมัย	1	6	7
19. บานนาเพียงเก่าสนธิราษฎร์สามัคคี	1	6	7
20. บานนาโพธิ์ครูราษฎร์พัฒนา	1	6	7
21. ไพศาลวิทยา	1	6	7
22. บานกุดฮู	1	6	7
23. บานกุดสะกอย	1	6	7
24. บานหนองบัวสร้างวิทยาคาร	1	6	7
25. บานจิวศิริราษฎร์บำรุง	1	6	7
26. บานโคกกลาง	1	6	7
27. บานดงหลวง	1	6	7
28. บานหนองกอมป้าขาว	1	6	7

ตาราง 5 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
29. บานตานมวงคำ	1	6	7
30. บานหนองหอย	1	6	7
31. ท่าแร่วิทยา	1	6	7
รวม	31	186	217

ตาราง 6 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. อนุบาลสกลนคร	1	9	10
2. เมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)	1	9	10
3. เขิงชุมราษฎร์นุกูล	1	9	10
4. อนุบาลกุสุมาลย์	1	9	10
รวม	4	36	40

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อันประกอบด้วย

สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัย
ได้เลือกใช้องค์ประกอบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิธีทางสู่
เป้าหมายของ House & Mitchell (1974, pp. 81-97) (Path-goal theory of Leadership)
ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership)
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership)
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม (Participative leadership)
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented

leadership)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
โดยยึดตามกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6)
ได้ 4 องค์ประกอบ คือ

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

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถาม
มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method
มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

3.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method

3.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

3.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

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

3.5.1 คุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ

3.5.1.1 อาจารย์สถาบันอุดมศึกษา หรือผู้เชี่ยวชาญจากหน่วยงานที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารการศึกษา และหรือด้านนวัตกรรมทางการศึกษา จำนวน 2 คน ดังนี้ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5.1.2 ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป

จำนวน 1 คน คือ ดร.วรลักษณ์ อาจริชัย คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.1.3 ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ที่มีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป จำนวน 1 คน ดังนี้ นางสาวพิมพ์กนก จันทุม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงหนองเหียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.5.1.4 ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่มีความเชี่ยวชาญในการสร้างนวัตกรรม ประสบการณ์สอนไม่น้อยกว่า 5 ปี และมีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษขึ้นไป 1 คน ดังนี้ นายพลภัทร มหาวงศ์ ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 ชุด

3.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α -Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป โดยมีค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ ด้านภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยมีอยู่ระหว่าง 0.62–0.92 และ 0.61–0.89

3.8 นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) โดยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.96 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเท่ากับ 0.98

3.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

3.10 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขจนสมบูรณ์ดีแล้วไปจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

4.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานโครงสร้าง

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

4.2 นำหนังสือขอความอนุเคราะห์พร้อมด้วยแบบสอบถามถึงผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

5. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 การจัดกระทำข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

5.1.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

5.1.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การกำหนดค่าคะแนนตามระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าเฉลี่ย เป็นตัวชี้วัด ซึ่งเทียบเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 121)

4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องมือคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ตามสมมติฐานการวิจัย

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

6.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด Independent Samples และ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

6.3.4 สมมติฐานข้อ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

6.3.5 สมมติฐานข้อ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล หากผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารด้านใดที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม ผู้วิจัยจะนำภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้ด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะวิธีการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ดังกล่าว แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
มีรายละเอียดการดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้เชี่ยวชาญ

การหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ มาแสวงหาแนวทางการพัฒนาแล้ว
นำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน พิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์
เชิงเนื้อหาเพื่อกำหนดวิธีการพัฒนาต่อไป รายชื่อผู้เชี่ยวชาญมีดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สาธิต บัญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3. ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

4. ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. นางสาวพิมพ์กนก จันปุ่ม ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงหนองเหียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

7. ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต1

8. นายพลภัทร มหาวงค์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงหลวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

9. นางดอกไม้ สุริโย ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพาน
สหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

10. นางสาวชนิดาภา เพ็งพันธ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
โคกกลาง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต1

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) จากผลการนำเสนอภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้น ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

n	แทน	จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
($\bar{X}$)	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง
MS	แทน	ค่าความแปรปรวน
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R _{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
L	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน
α	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
X	แทน ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารโดยรวม
X_t	แทน ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
X_1	แทน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ
X_2	แทน ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
X_3	แทน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
X_4	แทน ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ
Y	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม
Y_t	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
Y_1	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป
$S.E.est$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียน ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน ระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและผู้วิจัยนำมา

วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา และนำเสนอเป็นรายชื่อเรียงลำดับตามความถี่จากมากไปหาน้อย เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 8 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ปรากฏผลดังตาราง

ตาราง 7 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม (n=341)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	1.1 ผู้บริหาร	56	16.42
	1.2 ครูผู้สอน	285	83.58
2. ประสบการณ์ในการทำงาน	2.1 น้อยกว่า 10 ปี	109	31.96
	2.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี	148	43.40
	2.3 มากกว่า 20 ปี	84	24.64
3. ขนาดของโรงเรียน	3.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	84	24.65
	3.2 โรงเรียนขนาดกลาง	217	63.64
	3.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	40	11.71

จากตาราง 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 341 คน ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน
จำนวน 285 คน คิดเป็นร้อยละ 83.58 มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี
จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 43.40 และขนาดของโรงเรียนกลาง 217 คน คิดเป็นร้อยละ
63.64 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังตาราง 8

ตาราง 8 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ด้านที่	ประเภทภาวะผู้นำ	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.18	.59	มาก
2	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.23	.56	มาก
3	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.20	.53	มาก
4	ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	4.27	.50	มาก
รวม		4.22	.43	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ($\bar{x}=4.27$) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ($\bar{x}=4.23$) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ($\bar{x}=4.20$) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ($\bar{x}=4.17$) ตามลำดับ

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2.1.1 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว	4.20	.80	มาก
2	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง	4.09	.82	มาก
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม	4.21	.88	มาก
4	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียว และสั่งการให้ครูผู้สอนปฏิบัติตาม	4.07	.96	มาก
5	ผู้บริหารได้มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนเพียงผู้เดียว	4.00	.90	มาก
6	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สั่งการ	4.35	.76	มาก
7	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ	4.32	.94	มาก
รวม		4.18	.59	มาก

จากตาราง 9 พบว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.18$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สั่งการ ($\bar{x}=4.35$) ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้อง

และประสบความสำเร็จ ($\bar{x}=4.32$) และผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม ($\bar{x}=4.21$) ตามลำดับ

2.1.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน	4.23	0.80	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	4.41	0.80	มาก
3	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.11	0.82	มาก
4	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	4.16	0.88	มาก
5	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูผู้สอน	4.21	0.89	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรวมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.28	0.86	มาก
7	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.20	0.86	มาก
รวม		4.23	0.56	มาก

จากตาราง 10 พบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุนของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.23$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{x}=4.41$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.28$) ผู้บริหารมีความเมตตาเข้าใจความรู้สึก และรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน ($\bar{x}=4.23$) ตามลำดับ

2.1.3 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงานการทำงานในสถานศึกษา	4.19	0.82	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน	4.23	0.76	มาก
3	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.21	0.75	มาก
4	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ	4.26	0.80	มาก
5	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	4.19	0.80	มาก
6	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน	4.23	0.84	มาก
7	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน	4.11	0.86	มาก
รวม		4.20	.53	มาก

จากตาราง 11 พบว่าภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ ($\bar{x}=4.26$) ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.23$) ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน ($\bar{x}=4.23$) ตามลำดับ

2.1.4 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	4.27	.80	มาก
2	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ	4.23	.77	มาก
3	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของครูผู้สอน	4.19	.83	มาก
4	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.26	.78	มาก
5	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	4.30	.80	มาก
6	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะบอกว่าความสำเร็จของงานนั้น ๆ เกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน	4.22	.83	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	ระดับภาวะผู้นำ		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
7	ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	4.39	.79	มาก
รวม		4.27	.50	มาก

จากตาราง 12 พบว่าภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.27$) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{x}=4.39$) ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ ($\bar{x}=4.30$) ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=4.27$) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยหาค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แลวนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน

3.1 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 13 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน

ด้านที่	การบริหารงานโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	การบริหารงานวิชาการ	4.25	.44	มาก
2	การบริหารงบประมาณ	4.22	.46	มาก
3	การบริหารงานบุคคล	4.23	.44	มาก
4	การบริหารงานทั่วไป	4.24	.46	มาก
รวม		4.24	.39	มาก

จากตาราง 13 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมและอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ การบริหารงานวิชาการ ($\bar{x}=4.25$) การบริหารงานทั่วไป ($\bar{x}=4.24$) การบริหารงานบุคคล ($\bar{x}=4.23$) การบริหารงบประมาณ ($\bar{x}=4.22$) ตามลำดับ

ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3.1.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 14 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ	ระดับประสิทธิผล		การ แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องท้องถิ่น	4.45	.73	มาก
2	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียน เลือกเรียนตามความสนใจ	4.26	.75	มาก
3	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.34	.75	มาก
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธี กระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย	4.27	.75	มาก
5	สถานศึกษาได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา	4.22	.74	มาก
6	สถานศึกษาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศ ภายในสถานศึกษา	4.18	.82	มาก
7	สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา	4.19	.78	มาก
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามี ส่วนร่วมในกิจกรรมทางวิชาการ	4.15	.79	มาก
9	สถานศึกษาได้จัดระบบประกันคุณภาพภายใน ที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	4.23	.79	มาก
10	ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพ ผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง	4.16	.77	มาก
รวม		4.25	.44	มาก

จากตาราง 14 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือมี
สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียนและสอดคล้องท้องถิ่น ($\bar{x}=4.45$)
จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ($\bar{x}=4.34$) และสถานศึกษาส่งเสริมให้ครู
ได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย ($\bar{x}=4.27$) ตามลำดับ

3.1.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 15 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมาภิบาล	4.26	.80	มาก
2	สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์จุดอ่อนจุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค	4.18	.76	มาก
3	สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	4.30	.80	มาก
4	สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	4.21	.76	มาก
5	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร	4.16	.79	มาก
6	การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ	4.18	.78	มาก
7	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา	4.40	.80	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
8	นำเสนอและขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน	4.23	.70	มาก
9	ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ	4.19	.83	มาก
10	มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรรอย่างเป็นระบบ	4.12	.85	มาก
รวม		4.22	.46	มาก

จากตาราง 15 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงบประมาณของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.22$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ
สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา ($\bar{x}=4.40$) สถานศึกษา
กำหนดทิศทางการบริหาร ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ($\bar{x}=4.30$) และบริหาร
เชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลักธรรมาภิบาล ($\bar{x}=4.26$) ตามลำดับ

3.1.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 16 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิผล		การ แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญ ตรงวิชาเอก	4.26	.81	มาก
2	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.18	.78	มาก
3	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	4.12	.83	มาก
4	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการ ขอเลื่อนวิทยฐานะ	4.24	.78	มาก
5	ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการ ยกย่องเชิดชูเกียรติ	4.29	.77	มาก
6	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้บังคับบัญชา ประพฤติ ตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพ และบุคลากรทางการศึกษา	4.41	.76	มาก
7	ได้จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	4.21	.75	มาก
8	ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.25	.72	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล	ระดับประสิทธิผล		การแปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
9	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทันตามความต้องการ	4.20	.78	มาก
10	สถานศึกษาจัดดำเนินการเสนอขอเครื่องราชย์อิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามคุณสมบัติของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ	4.18	.76	มาก
รวม		4.23	.44	มาก

จากตาราง 16 พบว่าประสิทธิผลการบริหารบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.23$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{x}=4.41$) ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ($\bar{x}=4.29$) ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญตรงวิชาเอก ($\bar{x}=4.26$)

3.1.4 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 17 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป	ระดับ ประสิทธิผล		การ แปลผล
		$\bar{x}$	S.D.	
1	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้ทันสมัย	4.27	.75	มาก
2	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการ อย่างเป็นระบบ	4.20	.74	มาก
3	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา	4.16	.82	มาก
4	ผู้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหาร	4.16	.85	มาก
5	ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพ ปลอดภัยใช้งานได้	4.42	.77	มาก
6	มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียน ในเขตพื้นที่บริการเพื่อวางแผนการรับนักเรียน	4.26	.78	มาก
7	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการบริการการศึกษา ในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย	4.16	.83	มาก
8	มีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริมการศึกษา ของสถานศึกษา	4.20	.78	มาก
9	สถานศึกษาได้นำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ ทั้งในและนอกสถานที่	4.36	.74	มาก
10	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	4.25	.83	มาก
รวม		4.24	.46	มาก

จากตาราง 17 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับดังนี้ คือ ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งานได้ ($\bar{x}=4.42$) สถานศึกษาได้นำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่ ($\bar{x}=4.36$) ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย ($\bar{x}=4.27$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน

4.1 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 18

ตาราง 18 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหาร	ผู้บริหาร (N=56)		ครูผู้สอน (N=285)		t-test	Sig.
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	4.32	.55	4.15	.59	2.077*	.039
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	4.41	.31	4.19	.59	3.957**	.000
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	4.42	.38	4.16	.54	3.420**	.001
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ	4.47	.52	4.23	.52	4.847**	.000
รวม	4.40	.44	4.18	.44	4.930*	.000

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 19

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม	.115	2	.058	.167	.846
	ภายในกลุ่ม	116.674	338	.345		
	รวม	116.790	340			
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม	.202	2	.101	.319	.727
	ภายในกลุ่ม	106.907	338	.316		
	รวม	107.109	340			

ตาราง 19 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
3.ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	.189	2	.094	.340	.712
	ภายในกลุ่ม	93.948	338	.278		
	รวม	94.137	340			
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุ ผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม	1.045	2	.522	2.138	.119
	ภายในกลุ่ม	82.569	338	.244		
	รวม	83.614	340			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.224	2	.112	.608	.545
	ภายในกลุ่ม	62.330	338	.184		
	รวม	62.554	340			

จากตาราง 19 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 20

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำเชิง สถานการณ์ของ ผู้บริหาร	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.932 111.858 116.790	2 338 340	2.466 .331	7.452**	.001
2. ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	4.096 103.013 107.109	2 338 340	2.048 .305	6.721**	.001
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.160 92.977 94.137	2 338 340	.580 .275	2.108	.123
4. ภาวะผู้นำแบบ บรรลุผลสำเร็จ	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	1.111 82.503 83.614	2 338 340	.555 .244	2.275	.104
รวม	ระหว่างกลุ่ม ภายในกลุ่ม รวม	2.378 60.176 62.554	2 338 340	1.189 .178	6.678**	.001

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 แสดงว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่าง ไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีของ Scheffé ดังตาราง 21

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ ของผู้บริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ		$\bar{x}$	4.33	4.17	3.90
	เล็ก	4.33	–	.17	.43*
	กลาง	4.17		–	.27*
	ใหญ่	3.90			–
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน		$\bar{x}$	4.29	4.26	3.93
	เล็ก	4.29	–	.03	.36*
	กลาง	4.26		–	.34
	ใหญ่	3.93			–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ พบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ผู้บริหารและครูผู้สอนใน

โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงาน และขนาดของโรงเรียน**

5.1 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 22

ตาราง 22 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	ผู้บริหาร (N=56)		ครูผู้สอน (N=285)		t-test	Sig.
	$\bar{x}$	S.D	$\bar{x}$	S.D		
1. การบริหารงานวิชาการ	4.44	.322	4.21	.445	3.650**	.000
2. การบริหารงบประมาณ	4.38	.412	4.19	.466	2.768**	.006
3. การบริหารงานบุคคล	4.42	.318	4.20	.448	3.597**	.000
4. การบริหารงานทั่วไป	4.45	.359	4.20	.466	3.773**	.000
รวม	4.42	.312	4.20	.398	3.940**	.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ซึ่ง
สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็น
แตกต่างกัน

5.2 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.657	2	.328	1.744	.176
	ภายในกลุ่ม	63.668	338	.188		
	รวม	64.325	340			
2. การบริหาร งบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.132	2	.066	.307	.736
	ภายในกลุ่ม	72.506	338	.215		
	รวม	72.638	340			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.472	2	.236	1.240	.291
	ภายในกลุ่ม	64.379	338	.190		
	รวม	64.852	340			
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.423	2	.211	1.004	.368
	ภายในกลุ่ม	71.159	338	.211		
	รวม	71.581	340			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.226	2	.113	.730	.483
	ภายในกลุ่ม	52.350	338	.155		
	รวม	52.576	340			

จากตาราง 23 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

5.3 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 24

ตาราง 24 เปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
1. การบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.905	2	.452	2.411	.091
	ภายในกลุ่ม	63.420	338	.188		
	รวม	64.325	340			
2. การบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.425	2	1.213	5.837**	.003
	ภายในกลุ่ม	70.212	338	.208		
	รวม	72.638	340			
3. การบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.154	2	.577	3.061*	.048
	ภายในกลุ่ม	63.698	338	.188		
	รวม	64.852	340			

ตาราง 24 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	Ms	F	Sig.
4. การบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.016	2	.508	2.432	.089
	ภายในกลุ่ม	70.566	338	.209		
	รวม	71.581	340			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.293	2	.647	4.263*	.015
	ภายในกลุ่ม	51.282	338	.152		
	รวม	52.576	340			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมแตกต่างกัน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกันและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงบประมาณ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 แต่ด้านการบริหารงานวิชาการและการบริหารงานทั่วไป ไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยรายคู่ที่มีความแตกต่างกันไปทำการทดสอบรายคู่ตามวิธีการของ SCheffé หรือ LSD ดังตาราง 25

ตาราง 25 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
การบริหารงบประมาณ		$\bar{x}$	4.26	4.25	3.99
	เล็ก	4.26	–	.01	.27*
	กลาง	4.25		–	.26
	ใหญ่	3.99			–
การบริหารงานบุคคล		$\bar{x}$	4.24	4.26	4.08
	เล็ก	4.24	–	-.03	.17
	กลาง	4.26		–	.19*
	ใหญ่	4.08			–

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 25 พบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ การบริหารงบประมาณ พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่ การบริหารงานบุคคล พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ
ผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังตาราง 26

ตาราง 26 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X										
X ₁	.689**									
X ₂	.872**	.427**								
X ₃	.829**	.379**	.702**							
X ₄	.779**	.317**	.638**	.563**						
Y _t	.840**	.509**	.729**	.714**	.723**					
Y ₁	.690**	.449**	.580**	.595**	.569**	.840**				
Y ₂	.767**	.477**	.666**	.654**	.642**	.886**	.641**			
Y ₃	.747**	.474**	.641**	.629**	.632**	.881**	.626**	.732**		
Y ₄	.743**	.390**	.669**	.625**	.690**	.901**	.692**	.726**	.736**	

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของ
ผู้บริหาร (X_t) และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y_t) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{xyt} = .723$) ในส่วนภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน
มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า
ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ
มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x1yt}=.840$)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x2yt}=.509$)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x3yt}=.729$)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($R_{x5yt}=.714$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร (X_1) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ทุกคู่ มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร (X) ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) กับภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .872 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) กับภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .829 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) กับภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .779

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y) ได้แก่ การบริหารวิชาการ (Y_1) กับการบริหารทั่วไป (Y_4) มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .901 การบริหารวิชาการ (Y_1) กับการบริหารงบประมาณ (Y_2) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสอง คือ

มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .886 และการบริหารวิชาการ (Y_1) กับการบริหารบุคคล (Y_3) มีความสัมพันธ์เป็นอันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .881

ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก รายละเอียดแต่ละด้านดังตาราง 27-31

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม (Y_t)	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การบริหารงานวิชาการ (X_1)	.840**	สูง
2. การบริหารงบประมาณ (X_2)	.509**	ปานกลาง
3. การบริหารงานบุคคล (X_3)	.729**	สูง
4. การบริหารงานทั่วไป (X_4)	.714**	สูง
รวม (X_t)	.723**	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.723$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การบริหารงบประมาณ

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานวิชาการ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารงานวิชาการ (X ₁)	.690**	ปานกลาง
2. การบริหารงบประมาณ (X ₂)	.449**	ปานกลาง
3. การบริหารงานบุคคล (X ₃)	.580**	ปานกลาง
4. การบริหารงานทั่วไป (X ₄)	.595**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.569**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานวิชาการ
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.569$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 4 ด้าน ได้แก่
การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงาน
บุคคล

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงบประมาณ

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงบประมาณ (Y ₂)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารงานวิชาการ (X ₁)	.767**	สูง
2. การบริหารงบประมาณ (X ₂)	.477**	ปานกลาง
3. การบริหารงานบุคคล (X ₃)	.666**	ปานกลาง
4. การบริหารงานทั่วไป (X ₄)	.654**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.642**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงบประมาณ
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.642$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่
การบริหารงานวิชาการ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่
การบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานบุคคล (Y ₃)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารงานวิชาการ (X ₁)	.747**	สูง
2. การบริหารงบประมาณ (X ₂)	.474**	ปานกลาง
3. การบริหารงานบุคคล (X ₃)	.641**	ปานกลาง
4. การบริหารงานทั่วไป (X ₄)	.629**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.632**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารทั้งโดยรวม
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล
อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.632$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่
การบริหารงานวิชาการ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่
การการบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานทั่วไป

ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน การบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	
	Pearson's Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. การบริหารงานวิชาการ (X ₁)	.743**	สูง
2. การบริหารงบประมาณ (X ₂)	.390**	ปานกลาง
3. การบริหารงานบุคคล (X ₃)	.669**	ปานกลาง
4. การบริหารงานทั่วไป (X ₄)	.625**	ปานกลาง
รวม (X _t)	.690**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารทั้งโดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.632$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ การบริหารงบประมาณ บริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 7 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน (X ₂)	.729 ^a	.532	.530	.150	.032	.214	4.726**	.000
ภาวะผู้นำแบบ บรรลุผลสำเร็จ (X ₄)	.802 ^b	.644	.642	.289	.030	.365	9.537**	.000
ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม (X ₃)	.831 ^c	.691	.689	.212	.031	.284	6.828**	.000
ภาวะผู้นำแบบ สั่งการ (X ₁)	.850 ^d	.722	.719	.131	.022	.195	6.072**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = .931$ $S.E._{est} = \pm .209$

จากตาราง 32 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
และภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X₄)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .365 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .284 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .241 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .195 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .209$

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y' = 0.931 + 0.150 X_2 + 0.289 X_4 + 0.212 X_3 + 0.131 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z' = 0.214 Z_2 + 0.365 Z_4 + 0.284 Z_3 + 0.195 Z_1$$

ดังนั้น ผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมีอย่างน้อย 1 ด้าน ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	.595 ^a	.354	.352	.229	.047	.277	4.882**	.000
ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X ₄)	.659 ^b	.434	.431	.234	.046	.267	5.119**	.000
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X ₁)	.690 ^c	.476	.472	.152	.032	.205	4.688**	.000
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X ₂)	.695 ^d	.483	.477	.099	.048	.128	2.068*	.039

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 1.230$ $S.E._{est} = \pm 0.315$

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสั่งการ และมีจำนวน 1 ด้าน จาก 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .277 ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .267 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ .205 และ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .128 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 47.67 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.315

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_1 = 1.230 + 0.229 X_3 + 0.234 X_4 + 0.152 X_1 + 0.099 X_2$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_1 = 0.277 Z_3 + 0.267 Z_4 + 0.205 Z_1 + 0.128 Z_2$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบ สนับสนุน (X ₂)	.666 ^a	.444	.442	.168	.045	.204	3.732**	.000
ภาวะผู้นำแบบ บรรลุผลสำเร็จ (X ₄)	.723 ^b	.523	.520	.279	.043	.299	6.488**	.000
ภาวะผู้นำแบบมี ส่วนร่วม (X ₃)	.752 ^c	.566	.562	.237	.044	.270	5.385**	.000
ภาวะผู้นำแบบ สั่งการ (X ₁)	.772 ^d	.596	.591	.152	.030	.192	4.978**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha=0.695$ S.E._{est} = $\pm$ 0.296

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X₄) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.299 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.270 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.204 และ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.192 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 59.11 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.296

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_2 = 0.695 + 0.168 X_2 + 0.279 X_4 + 0.237 X_3 + 0.152 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_2 = 0.204 Z_2 + 0.299 Z_4 + 0.270 Z_3 + 0.192 Z_1$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X ₂)	.641 ^a	.411	.409	.141	.044	.181	3.193**	.002
ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X ₄)	.704 ^b	.495	.492	.275	.042	.313	6.544**	.000
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X ₁)	.732 ^c	.537	.532	.151	.030	.203	5.072**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X ₃)	.752 ^d	.566	.561	.206	.043	.249	4.787**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 0.966 \quad S.E._{est} = \pm 0.289$$

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X₄) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.313 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.249 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.181 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 56.09 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.289

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_3 = 0.966 + 0.141 X_2 + 0.275 X_4 + 0.151 X_1 + 0.206 X_3$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_3 = 0.181 Z_2 + 0.313 Z_4 + 0.203 Z_1 + 0.249 Z_3$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig.
ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4)	.690 ^a	.477	.475	.369	.043	.399	8.617**	.000
ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	.751 ^b	.565	.562	.193	.045	.236	4.302**	.000
ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	.766 ^c	.587	.583	.177	.044	.203	4.026**	.000
ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	.770 ^d	.593	.588	.067	.030	.086	2.219*	.027

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$\alpha = 0.832$ $S.E._{est} = \pm 0.294$

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และมีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.399 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.236 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.086 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 58.82 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.294

สามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y'_4 = 0.832 + 0.369 X_4 + 0.193 X_2 + 0.177 X_3 + 0.67 X_1$$

และสามารถเขียนสมการการวิเคราะห์พหุคูณถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'_4 = 0.399 Z_4 + 0.236 Z_2 + 0.203 Z_3 + 0.086 Z_1$$

ตอนที่ 8 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

โดยรวมได้ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 32

ตาราง 37 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
1. ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)	✓
2. ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4)	✓
3. ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3)	✓
4. ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 37 พบว่าภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) และด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมได้

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียน ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนจำนวน 4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ด้านสวัสดิการของบุคลากรเสริมสร้าง
กัลยาณมิตรภายในองค์กร ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานสามารถให้
คำปรึกษา และช่วยเหลือบุคลากรด้วยความจริงใจ เสมอภาคและยุติธรรมแก่ทุกคน..”

(ภาณุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สร้างความตระหนักในเรื่องภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ศึกษา
ดูงานโรงเรียนต้นแบบที่มีการบริหารงานแบบสนับสนุน ผู้บริหารศึกษารายละเอียดของงาน
แต่ละกลุ่มงานให้มีความเข้าใจอย่างแท้จริง เพื่อสามารถสนับสนุนงานได้อย่างมี
ประสิทธิภาพ...”

(พลภัทร มหาวงค์, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากร เน้นความสัมพันธ์
ระหว่างกลุ่มบุคคล ปฏิบัติตนต่อทุกคนด้วยความเสมอภาคและยุติธรรมเคารพนับถือ
ศักดิ์ศรี สนับสนุนด้านกำลังใจและปัจจัยอื่น ๆ ในการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารแสดงให้เห็นถึงความเป็นมิตรและสามารถใกล้ชิด
ปรึกษาได้ เสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและความเป็นกันเองแก่บุคลากร
ทั้งยังมีมนุษยธรรมและปฏิบัติต่อทุกคนอย่างเสมอภาค...”

(วรลักษณ์ อาจวิชัย, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...เสริมสร้างบุคลิกภาพที่เป็นมิตร ยินดีรับฟังปัญหาจาก
เพื่อนร่วมงาน ให้คำแนะนำได้ ใส่ใจในการทำงาน สนับสนุนและสร้างบรรยากาศที่ดี
ในการทำงาน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...แสดงความเป็นมิตรและยินดีให้คำปรึกษา เสริมสร้าง
บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร ปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเสมอภาค...”
(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ให้กำลังใจ ยกย่องชมเชย
ในการทำงาน มีมนุษยธรรม มีความจริงใจกับบุคลากร และปฏิบัติต่อบุคลากร
อย่างเท่าเทียมกัน...”

(ชนิดาภา เพ็งพันธ์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ให้ความสนใจ ใส่ใจในความต้องการด้านต่าง ๆ ของบุคลากร
ให้ความเป็นกันเอง ยินดีให้คำปรึกษาขอแนะนำเรื่องการทำงาน กระตุ้นการทำงาน
และสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรในการทำงานร่วมกัน...”

(พิมพ์กนก จันทุม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...สร้างสัมพันธ์ ความเป็นมิตรกับบุคลากร เชื่อมมั่นในการทำงาน
ของบุคลากร ให้โอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สอบถามปัญหาระหว่างการทำงาน...”

(ดอกไม้อ์ สุริโย, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารบริหารแบบยึดถือความเสมอภาค เป็นมิตรกับ
บุคลากร สนับสนุนให้คำปรึกษา สร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการจัดการ
สวัสดิการเพื่อให้บุคลากรเกิดความสะดวกในการปฏิบัติงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียน
ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน จัดลำดับ
ความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 38

ตาราง 38 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ	1. ภาณุพงษ์ คำภูษา	2. พลภัทร มหาวงค์	3. ชรินทร์า พิมพ์บุตร	4. วราลักษณ์ อัจฉริยะ	5. ธวัชชัย ไพไธล	6. ศุภวัฒน์ พิมพ์สลาย	7. ชนิดาภา เพ็งพันธ์	8. พิมพ์กมล จันทุม	9. ดอกไม้ สุริโย	10. สายันต์ บุญใบ	ความถี่	ค่าร้อยละ
1. ผู้บริหารควรมีความเอาใจใส่ด้านสวัสดิการของบุคลากร	✓								✓		✓	3	30
2. ผู้บริหารคอยเสริมสร้างกัลยาณมิตร แสดงให้เห็นถึงความ ความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	✓			✓	✓	✓	✓			✓	✓	7	70
3. ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือ เข้าถึงบุคลากร มีการให้ คำปรึกษา และยินดีรับฟังปัญหาของบุคลากร	✓				✓	✓	✓		✓		✓	6	60
4. ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน สนับสนุนด้านกำลังใจและปัจจัยอื่น ๆ	✓			✓	✓			✓				4	40

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ	1. ภาณุพงษ์ คำภูษา	2. พลภัทร มหาวังค์	3. ชรินดา พิมพ์บุตร	4. วรลักษณ์ อัจฉริยะ	5. ธวัชชัย ไพไธล	6. ศุภวัฒน์ พิมพ์มัลลาย	7. ชนิดาภา เพ็งพันธ์	8. พิมพ์กนก จันทุม	9. คอไก่ สุริโย	10. สายันต์ บุญใบ	ความถี่	ค่าร้อยละ
5. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เสมอภาคและยุติธรรม			✓	✓		✓	✓	✓		✓		6	60
6. ผู้บริหารควรมีการศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบ หรือนักวิชาการที่มีประสบการณ์												1	10
7. ผู้บริหารควรเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร						✓	✓		✓		✓	4	40
8. ผู้บริหารต้องมีความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร			✓					✓				2	20
9. ผู้บริหารควรเน้นความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มบุคคล												1	10
10. ผู้บริหารควรเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร										✓		1	10

จากตาราง 38 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ผู้บริหารคอยเสริมสร้างกัลยาณมิตร แสดงให้เห็นถึงความเป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
 2. ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือ เข้าถึงบุคลากร มีการให้คำปรึกษา และยินดีรับฟังปัญหาของบุคลากร
 3. ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เสมอภาคและยุติธรรม
2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารควรได้รับการอบรมพัฒนาจากวิทยากรที่มีประสบการณ์การบริหารที่ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน เน้นความเป็นเลิศในการปฏิบัติงานและให้การสนับสนุนบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด...”

(ภาณุพงษ์ คำภุษา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...กำหนดเป้าหมายในการทำงานไว้สูงที่ท้าทายความสามารถของบุคลากร เชื่อมั่นใจส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและความสามารถ ยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น...”

(พลภัทร มหาวงค์, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ให้บุคลากรร่วมวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ เป็นแบบอย่าง กระตุ้น และให้คำแนะนำแก่บุคลากรให้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียน...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...กำหนดพันธกิจและแผนกลยุทธ์ที่ชัดเจนโดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายสูงสุดของโรงเรียน กระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญในการร่วมมือกันปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นสู่ความเป็นเลิศในการบริหารจัดการ มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน...”

(วรลักษณ์ อาจารย์ชัย, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ศึกษาหาความรู้ รู้ทันการเปลี่ยนแปลงของนโยบายต่าง ๆ กำหนดเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องบอกถึงเป้าหมาย สิ่งที่ต้องการกับบุคลากร อย่างชัดเจน พัฒนาความสามารถ ศักยภาพของบุคลากรให้เกิดการเรียนรู้ในการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมาย เปิดโอกาสให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยคอยนิเทศกำกับ ติดตามอย่างเป็นระบบ...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...รู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อนำไปสู่การตัดสินใจในการทำงานตามหน้าที่ที่บุคคลนั้นรับผิดชอบ ส่งเสริมความสามารถ กำหนดเป้าหมายที่ท้าทายความสามารถ เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน...”

(ชนิดาภา เพ็งพันธ์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...กำหนดเป้าหมายให้สูง ท้าทาย และสร้างความมั่นใจในการทำงานแก่บุคลากร เปิดโอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่ และหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในการทำงานร่วมกัน...”

(พิมพ์กนก จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรจัดอบรมพัฒนาจากวิทยากรที่มีประสบการณ์การบริหารที่ประสบผลสำเร็จ มีการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ มีสมรรถนะในการบริหารงาน เป็นการถอดบทเรียน จัดศึกษาดูงานโรงเรียน

ที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์...”

(ดอกไม้อ์ สุริโย, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...พัฒนาทักษะองค์ความรู้ นโยบาย ที่มีการเปลี่ยนแปลง อยู่ตลอดเวลา หาวิธีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อนร่วมงานให้มีประสิทธิภาพในการทำงานอย่างต่อเนื่อง เสริมสร้างความมั่นใจกับบุคลากร ว่าจะต้องสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน จัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 34

ตาราง 39 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางพัฒนาปัจจัยคัดสรรทางการบริหารของโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ที่มีอำนาจ
พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ	1. ภาณุพงษ์ คำภูษา	2. พลภัทร มหาวัด	3. ชรินดา พิมพ์บุตร	4. วราลักษณ์ อารีชัย	5. ธวัชชัย ไพไธล	6. ญัตติวัฒน์ พิมพ์ไธยา	7. ชนิดาภา พึ่งพันธ์	8. พิมพ์กมล จันทุม	9. ดอกไม้ สุธิโย	10. ปิยะรัตน์ แสนดี	ความถี่	ค่าร้อยละ
1. ผู้บริหารควรส่งเสริม อบรมพัฒนาจากวิทยากร ที่มีประสบการณ์การ		✓		✓		✓				✓		4	40
2. ผู้บริหารมีกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น ในการทำงาน		✓		✓			✓					3	30
3. ผู้บริหารมีความเข้าใจ มั่นใจ ส่งเสริมและสนับสนุน ให้บุคลากรปฏิบัติงาน		✓						✓	✓		✓	4	40
4. ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและกำหนด เป้าหมายในการทำงาน			✓	✓	✓	✓	✓		✓			6	60

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										ความถี่	ร้อยละ
	1. ภาณุพงษ์ คำภูษา	2. พลภัทร มหาวงค์	3. ชรินดา พิมพ์บุตร	4. วราลักษณ์ อาจริชัย	5. ธวัชชัย ไพไธล	6. ศุภวัฒน์ พิมพ์ผลาย	7. ชนิดาภา เพ็งพันธ์	8. พิมพ์กนก จันทุม	9. ดอกไม้ สุริโย	10. สายันต์ บุญใบ		
5. ผู้บริหารควรมีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น		✓									1	10
6. ผู้บริหารควรให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย				✓							1	10
7. ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงาน				✓							1	10
8. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถและเปิดโอกาสให้อิสระในการทำงานอย่างเต็มที่					✓	✓					2	20

จากตาราง 39 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จเรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและกำหนดเป้าหมายในการทำงาน
2. ผู้บริหารควรส่งเสริม อบรมพัฒนาจากวิทยากรที่มีประสบการณ์การ
3. ผู้บริหารมีความเชื่อใจ มั่นใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงาน

3. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...มีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุน ผู้บริหารคอยชี้แนะให้กำลังใจ รับฟังความคิดเห็นและอำนวยความสะดวกในการทำงานแก่สมาชิก...”

(ภาณุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีความจริงใจ มีสิ่งกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นการร่วมวางแผนและร่วมกันรับผิดชอบผลการทำงาน...”

(พลภัทร มหาวงค์, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...คอยติดตามผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอนและเปิดรับข้อเสนอแนะเพื่อนำมาช่วยในการประกอบการตัดสินใจในการกำหนดแนวทางที่จะปฏิบัติงานร่วมกัน...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารที่รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อที่จะนำมาปรับปรุงการทำงานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น...”

(วรลักษณ์ อัจฉริย, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารที่มีการสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการเสนอแนะและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานร่วมกัน...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนที่จะมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่มีร่วมกัน...”

(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกันและรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนก่อนตัดสินใจในการปฏิบัติงาน...”

(ชนิดาภา เพ็งพันธ์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารจะต้องสร้างบรรยากาศของการมีส่วนร่วม เช่น การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การขอความร่วมมือจากครูผู้สอนให้ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายเป้าหมายและวัตถุประสงค์การทำงานเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมาย...”

(พิมพ์กนก จันทุม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของครูผู้สอน และมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของครูผู้สอนนั้น ๆ...”

(ดอกไม้อ์ สุริโย, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอน ยอมรับผลการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็นให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมจัดลำดับความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 35

ตาราง 40 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อเสนอแนะแนวทาง ในการพัฒนา										ความถี่	การยละ
	1. ภาณุพงษ์ คำภูษา	2. พลภัทร มหาวังต์	3. ชรินดา พิมพ์บุตร	4. วราลักษณ์ อัจฉริยะ	5. ธวัชชัย ไผ่ไหล	6. ศุภวัฒน์ พิมพ์พิลา	7. ชนิดาภา เพ็งพันธ์	8. พิมพ์กนก จันทุม	9. ดอกไม้ สุริโย	10. สายันต์ บุญใบ		
5. ผู้บริหารควรมีความตั้งใจ ตอบุคลากร		✓									1	10
6. ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น		✓					✓	✓	✓	✓	5	50
7. ผู้บริหารและบุคลากรควรร่วมกันรับผิดชอบผลการทำงาน		✓	✓		✓	✓	✓			✓	6	60
8. ผู้บริหารควรติดตามผลการปฏิบัติงาน			✓								1	10
9. ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ									✓		1	10

จากตาราง 40 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร
2. ผู้บริหารและบุคลากรควรร่วมกันรับผิดชอบผลการทำงาน
3. ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้นำที่มีการแจกแจงบทบาท กำหนดกฎเกณฑ์ วิธีปฏิบัติงาน และเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีผลที่คาดว่าจะได้ตามหวังชัดเจน ควรเลือกใช้ในสถานการณ์ที่เร่งด่วน ...”

(ภาณุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ควรใช้ภาวะผู้นำแบบสั่งการในเรื่องที่เป็นกฎระเบียบ ใช้ในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์...”

(พลภัทร มหาวงค์, สัมภาษณ์, 20 กุมภาพันธ์ 2566)

“...เป็นภาวะที่มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้นำ และผู้ปฏิบัติงานไว้อย่างชัดเจนมีการวางแผนการทำงาน และกำหนดตารางเวลาทำงานแน่นอน...”

(ชรินดา พิมพ์บุตร, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...มีการให้คำชี้แนะในขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน ผู้นำมีความใกล้ชิดกับสมาชิก แต่อาจที่มีบริบทที่ไม่เอื้ออำนวย มีข้อจำกัดเกี่ยวกับสมาชิกในที่ที่อาจจะมีทักษะ ความสามารถน้อย และยังขาดความมุ่งมั่นใส่ใจในงาน...”

(วรลักษณ์ อาจวิชัย, สัมภาษณ์, 21 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารที่ไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
การวางแผนการทำงานและมีสิ่งการที่ให้ครูผู้สอนพึงปฏิบัติตามคำสั่ง...”
(ธวัชชัย ไพโหล, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ในการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติต่าง ๆ ควรให้ครูมีส่วนร่วมใน
การกำหนดตัดสินใจและมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน มุ่งการบอกสิ่งที่ควรทำ...”
(ศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย, สัมภาษณ์, 22 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารมีการแจกแจงหน้าที่ในการปฏิบัติให้กับครูผู้สอน
อย่างชัดเจน และมีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติที่ชัดเจน มุ่งให้ได้รับความสำเร็จ
ในการปฏิบัติ ...”
(ชนิดาภา เพ็งพันธ์, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวโดยที่สั่งการให้
ครูผู้สอนพึงปฏิบัติตาม ควรมีการอธิบายรายละเอียดการทำงานและสอบถามความคิดเห็น
ของครูก่อนมีการมอบหมายงาน...”
(พิมพ์กนก จันปุ่ม, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2566)

“...ผู้บริหารต้องให้คำชี้แนะในขั้นตอนและวิธีการทำงานที่ชัดเจน
กับสมาชิกในทีมที่มีความพร้อมน้อย มีข้อจำกัดในการทำงาน หรือด้านทักษะ
ความสามารถที่ยังขาดความมุ่งมั่นใส่ใจในงาน ทั้งยังควรคอยติดตามงานที่มอบหมาย
อย่างใกล้ชิด...”
(ดอกไม้อ์ สุริโย, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

“...มอบหมายงานและกำหนดระยะเวลาการทำงานให้แล้วเสร็จ
ชี้แจงหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ กฎระเบียบให้เข้าใจ ตักเตือน ชี้แจงหากท างานไม่เป็นไปตาม
เป้าหมายที่วางไว้ เสริมสร้างบุคลิกภาพที่จริงจังในการทำงาน...”
(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 24 กุมภาพันธ์ 2566)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียน
ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน จัดลำดับ
ความสำคัญตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังตาราง 41

ตาราง 41 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนา										ความถี่	ค่าร้อยละ
	1. ภาณุพงษ์ คำภูษา	2. พลภัทร มหาวงค์	3. ชรินทร์า พิมพ์บุตร	4. วราลักษณ์ อาจริชัย	5. ธวัชชัย ไพไธล	6. ศุภวัฒน์ พิมพ์ผลาย	7. ชนิดาภา เพ็งพันธ์	8. พิมพ์กนก จันทุม	9. ดอกไม้ สุริโย	10. สายันต์ บุญใบ		
5. ผู้บริหารควรมีการให้คำชี้แนะและวิธีการทำงานที่ชัดเจน				✓				✓	✓	✓	4	40
6. ผู้บริหารควรมีความใกล้ชิดกับสมาชิก				✓							1	10
7. ผู้บริหารควรมีข้อจำกัดในการทำงาน				✓					✓		2	20
8. ผู้บริหารควรเสริมสร้างบุคลิกภาพที่จริงจังในการทำงาน										✓	1	10

จากตาราง 41 พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการแจกแจงบทบาท กำหนดกฎเกณฑ์ และวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน

2. ผู้บริหารควรมีการให้คำชี้แนะและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

3. ผู้บริหารควรสั่งการในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

ผลการวิเคราะห์ในบทที่ 4 จะนำเสนอและอภิปรายผลในบทที่ 5 ต่อไป

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผล สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
 - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
 - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

5. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกตามขนาดโรงเรียน และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน

3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

4. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,036 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 157 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,879 คนจากทั้งหมด 174 โรงเรียน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie & Morgan (Krejcie & Morgan, 1970, pp. 607–610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้เกณฑ์กลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำจำนวน 338 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 341 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 56 คน และครูผู้สอนจำนวน 285 คน จากโรงเรียน 56 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้เลือกข้อประกอบของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ตามทฤษฎีภาวะผู้นำวิถีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory of Leadership) ของ House & Mitchell (1974, pp. 81–97) ประกอบไปด้วยภาวะผู้นำ 4 แบบดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน

โรงเรียนโดยยึดตามกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6)

ได้ 4 องค์ประกอบ คือ

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

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น

แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ Rensis Likert Method มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไปทดลองใช้กับโรงเรียนโรงเรียนบ้านโนนไผ่ โรงเรียนบ้านถ่อน โรงเรียนบ้านบัว (สระพังวิทยา) โรงเรียนโนนทรายคำ โรงเรียนบ้านกุดตะกาบ โรงเรียนบ้านแร่ โรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์ และอนุบาลสว่างแดนดินจำนวน 50 ชุด พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.96 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.92 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.89

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างและได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.3.1 ผู้วิจัยทำหนังสือต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครถึงผู้อำนวยการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นไปดำเนินการเก็บข้อมูลผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการเก็บข้อมูลโดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ทางไปรษณีย์ และแบบออนไลน์

3.3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถามแล้วนำไปลงรหัส

3.3.4 ประมวลผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัย หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมดแล้ว นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความสมบูรณ์ แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ซึ่งใช้ค่าสถิติต่าง ๆ เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน

4.1.1 ร้อยละ (Percentage)

4.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

4.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

4.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ Pearson

4.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่า

สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach' s Alpha coefficient

4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$)

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 สมมติฐานข้อ 2 ใช้สถิติการทดสอบค่าสถิติที (t-test) ชนิด

Independent Samples และ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.3.4 สมมติฐานข้อ 3 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4.3.5 สมมติฐานข้อ 4 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สรุปได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ตามลำดับ

3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ด้าน และมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 1 ด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมากกว่าครูผู้สอน

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าครูผู้สอน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ การบริหารงบประมาณ และมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล

5. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .723 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ผลการหาอำนาจพยากรณ์ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

6.1 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .365 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .284 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .241 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .195 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ $\pm .209$

6.2 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .277 ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .267 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ .205 และ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .128 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 47.67 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.315

6.3 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.299 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

(X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.270 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.204 และ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.192 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 59.11 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.296

6.4 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X₄) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.313 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.249 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.181 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 56.09 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.289

6.5 ตัวแปรภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 การบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X₄) ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X₂) และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X₃) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X₁)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.399 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.236 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.203 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.086 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 58.82 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ ± 0.294

7. แนวทางการพัฒนา ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน พบว่าทั้ง 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยรวมได้ คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

7.1 ด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

7.1.1. ผู้บริหารคอยเสริมสร้างกัลยาณมิตร แสดงให้เห็นถึงความ เป็นมิตร มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

7.1.2 ผู้บริหารสามารถช่วยเหลือ เข้าถึงบุคลากร มีการให้คำปรึกษา และยินดีรับฟังปัญหาของบุคลากร

7.1.3 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน เสมอภาค และยุติธรรม

7.2 ด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ

7.2.1 ผู้บริหารควรมีการกำหนดจุดมุ่งหมายและกำหนดเป้าหมาย ในการทำงาน

7.2.2 ผู้บริหารควรส่งเสริม อบรมพัฒนาจากวิทยากร ที่มีประสบการณ์การ

7.2.3 ผู้บริหารมีความเชื่อใจ มั่นใจ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ปฏิบัติงาน

7.3 ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

7.3.1 ผู้บริหารควรมีการรับฟังความคิดเห็น ของบุคลากร

7.3.2 ผู้บริหารและบุคลากรควรร่วมกันรับผิดชอบผลการทำงาน

7.3.3 ผู้บริหารควรมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

7.4 ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ

7.4.1 ผู้บริหารควรมีการแจกแจงบทบาท กำหนดกฎเกณฑ์

และวิธีปฏิบัติงานที่ชัดเจน

7.4.2 ผู้บริหารควรมีการให้คำชี้แนะและวิธีการทำงานที่ชัดเจน

7.4.3 ผู้บริหารควรสั่งการในช่วงเวลาที่เหมาะสมกับสถานการณ์

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผล ตามผลการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นกลวิธีในการสร้างการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกคนในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุเป้าประสงค์นั้นต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ อันได้แก่ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะแตกต่าง จากองค์กรโดยทั่วไป เพราะองค์กรทางการศึกษา มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมาย เพื่อให้องค์กรบรรลุทั้งเป้าหมายของการบริหารองค์กร และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การบรรลุถึงคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างยิ่งการบริหารองค์กรให้เกิดผลสำเร็จ บรรลุเป้าประสงค์นั้นต้องอาศัยความสามารถของผู้นำ อันได้แก่ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบเน้นความสำเร็จ

สถานศึกษาซึ่งเป็นองค์กรที่มีลักษณะแตกต่างจากองค์การโดยทั่วไป เพราะองค์การทางการศึกษา มีเป้าหมายในการจัดการศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงจุดมุ่งหมายเพื่อนำให้องค์การบรรลุทั้งเป้าหมายของการบริหารองค์การ และบรรลุเป้าหมายของการจัดการศึกษา คือ การบรรลุถึงคุณภาพของผู้เรียนอันเป็นเป้าหมายสูงสุดของการจัดการศึกษา เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ บัญชา บุญบำรุง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ผลการวิจัยของ วิษณุกร แดงแก้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากและ ผลการวิจัยของ วรจ วรตล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล และการบริหารงบประมาณ ตามลำดับ โดยความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับมากจากการทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเป็นเพราะ การบริหารงานวิชาการเป็นปัจจัย ที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนา และให้การพัฒนาองค์กรนั้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อวิสฎา นาโสก (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากและผลการวิจัยของ ทวีชัย ต้นภูบาล (2565, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ส่วนภาวะผู้นำแบบสั่งการ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ ธนากร แก่นเกษ (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารมัธยมศึกษาในจังหวัดจันทบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน วรจุ วรดล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ วรุจ วรตล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในขณะที่ด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับ ธัญพร ตันหยง (2561, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยรวมแตกต่าง วรุจ วรตล (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านโดยรวมอยู่ในระดับมาก และทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่า ครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับเยาวเรศ บัวขาว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงาน ของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการ ภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม พบว่า ประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ ทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุกัญญา ลำสัน (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะกระบวนการจัดการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน เพื่อมุ่งเน้นวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน สามารถทำได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสมรรถนะสำคัญของผู้เรียนผลสำเร็จของการจัดการเรียนรู้ และส่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้สูงขึ้น สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เยาวเรศ บัวขาว (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบ ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าแตกต่างกัน บุญน้อม จำพล (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

.01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.723 ส่วนภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กวิสรา ชูทอง (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานพื้นที่มัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลงานวิจัยของ วรณพร ตรีชัยศรี (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ทางบวกและผลงานวิจัยของ วรุจ วรดล (2563, บทคัดย่อ) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก

6. ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้าน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คือ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .365 ลองลงมาคือ ภาวะผู้นำแบบมี

ส่วนร่วม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .284 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .241 และภาวะผู้นำแบบสั่งการ (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .195 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 71.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการ พยากรณ์ เท่ากับ $\pm .209$ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นหัวใจหลักของการบริหารจัดการเพื่อให้องค์กรเกิดประสบความสำเร็จ ร่วมกัน ทำงานเป็นทีมเน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและบรรยากาศในการทำงาน สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารเป็นเพียงผู้เสนอแนะหรือให้คำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ยอมรับ ความสามารถของแต่ละบุคคล ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ส่งผลให้ โรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับ วิษณุกร แดงแก้ว (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบขายความคิด ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ตามลำดับ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 3 ได้ร้อยละ 43 ($R^2 = 0.43$) อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ปาริชาติ สมใจ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง อิทธิพล ของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านผู้นำที่มุ่งให้การสนับสนุน ด้านผู้นำที่มุ่งขายความคิด และด้านผู้นำที่มุ่งมอบหมายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยภาพรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ มกรพุกษ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงาน บุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา

เขต 1 พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามสถานการณ์มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับสภาพการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมและภาวะผู้นำแบบสั่งการ ควรนำภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารแต่ละด้านมาปรับใช้ในการบริหารโรงเรียน

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านงานบริหารงานวิชาการ ด้านงานบริหารงานทั่วไป งานบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงบประมาณ ดังนั้นในการผู้บริหารควรเน้นการบริหารโดยใช้ภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้านนี้เพื่อเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อโรงเรียน

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญและถือเป็นหัวใจในความสำเร็จของงานควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุดเพื่อส่งผลถึงประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร เพื่อให้ทราบถึงภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในเชิงลึก

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กรุณา บุญแก้ว. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอวังสมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กัลยาณี บัณฑิตชาติ. (2557). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในอำเภอเขาสมิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กวิสรา ชูทอง. (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 จังหวัดปราจีนบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว (2562). การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา Mukdahan. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2563). ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จริยา บุญมา. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดเทศบาลจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จงจิตร ลาน้ำเที่ยง. (2556). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูและครูวิชาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- จิราวรรณ วัฒนสุระ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของครูกับประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2550). *ภาวะผู้นำในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- ชัยณรงค์ สร้างช่าง. (2561). *โปรแกรมการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน
บนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2555). *ภาวะผู้นำทางวิชาการในสถานศึกษา*, (พิมพ์ครั้งที่ 1). สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2565) *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติ การบริหารการศึกษา*, (พิมพ์ครั้งที่ 3).
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เชษนิ์ แสงสุข. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- ฐิตินันท์ นันทะศรี. (2563). *การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ ค.ศ. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดำรง มูลป้อม. (2563). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- _____. (2557). *รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียน
ขนาดเล็ก เขตตรวจราชการที่ 11 สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทวิชชัย ต้นภูบาล (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญพร ดันหยง (2561). *การศึกษายาทบาทภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*
- ปัญญา บุญบำรุง. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์กับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตบางเขน
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ คช.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี.

- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญน้อม จำพล (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมของคณะกรรมการ
สถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สำนักงานเขต
พื้นที่กาฬสินธุ์ เขต 3 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- บุญโรม ลามุล. (2550). ประสิทธิภาพภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายในการบริหาร
งานวิชาการในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปาริชาติ สมใจ. (2558). อิทธิพลของภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
ขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ กศ.ค. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์ลักษณ์ จันทวงศ์.(2557). แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของนักวิชาการศึกษา
สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- เพ็ญประภา สาริกา. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารศึกษากับ
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 19. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- พระสกล ฐานธัมโม (อินทร์คล้าย). (2556). การบริหารการศึกษาตามหลักธรรมมาภิบาล
ของผู้บริหารสถานศึกษาในจังหวัดนครสวรรค์. วิทยานิพนธ์ พท.ม.
นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พีรพรรณ ทองปิ่น. (2552). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาเลย เขต 1. วิทยานิพนธ์ คม. เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.

- ไพศาล คิวเวทพิกุล. (2557). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- มนัส ทวีกัน. (2560). การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- มยุรา ไชยโส. (2558). การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ภควรรณ ลุนลำโรง. (2560) การพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา . วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- ภัทรกร หมื่นมะเริง. (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: มนต์รี.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เพอร์เน็ท.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เยาวเรศ บัวขาว (2560). ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- เยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). ภาวะผู้นำ=Leadership. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

- _____. (2555). *ภาวะผู้นำ=Leadership*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา*.
กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วรจ วรดล (2563) *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .*วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิโรจน์ ยี่ขอ. (2551). *ทักษะการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิชญกร แดงแก้ว. (2563). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการ
บริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สุราษฎร์ธานี เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วิโรจน์ สารรัตน์. (2553). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2555). *แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2556). *กระบวนการพัฒนาใหม่ทางการศึกษา กรณีศึกษาคณะต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21*.
กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.
- _____. (2557). *เอกสารประกอบการบรรยายในการสัมมนาวิชาการ มจร. วิทยาเขต
อีสาน. สำเนาเอกสาร*.
- วรรณพร ตรีชัยศรี (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2* วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี:
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วิชณุกร แดงแก้ว. (2562). *ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี
- ศิริพร เสรีพาณิชย์การ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ศิริรัตน์ มกรพฤษ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 16*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- สาวิตรี เนื่องมหา. (2556). *ความคิดเห็นของครูที่มีผลต่อการบริหารโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดมหาสารคาม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไข. เพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2554). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่สิบเอ็ด พ.ศ. 2555-2559*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- สุกัญญา ลำสัน (2565). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุเทพ พงศ์ศรี วัฒน. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ท.

- สุเทพ ฤทธิ์บำรุง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3
วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- สุพรรณรัตน์ สัตตชนชัยภัทร. (2557). *กลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของครู*.
วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สระแก้วเขต 2 . วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สัมฤทธิ์ กางเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์*. ขอนแก่น : โรงพิมพ์คลังน่านวิทยา
- สุมลพรรณ เกิดโมลี. (2550). *การศึกษาพฤติกรรมการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเทศบาลในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุวรรณา เทพประสิทธิ์. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบวิถีทาง-เป้าหมายของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สร้อยตระกูล (ติวยานนท์) อรรถมานะ. (2550). *พฤติกรรมองค์การ ทฤษฎีและการประยุกต์*.
พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อังศนา ตันฑิตติก (2556). *ความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ และวัฒนธรรมองค์การ ของพนักงานฝ่ายสินเชื่อและปฏิบัติการของบริษัทสินเชื่อรถยนต์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อวิสฎา นาโสก (2560) *ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Evans, M. G. (1970). *The effects of supervisory behavior on the path-goal relationship*.
Organizational Behavior and Human Performance, 5, 277-298.
- Fiedler, F. E., & Chemers, M. M. (1974). *Leadership and effective management*. Glenview,
Illinois: Scott, Foresman.

- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill Book.
- Hersey, P., & Blanchard, K. (1982). *Management of organizational behavior utilizing human resources* (4th ed.). Kegan Paul, New Jersey: Prentice–Hall.
- House, R. J., Mitchell, T. R. (1974). *Path–goal theory of leadership*. Journal of Contemporary Business, 3, 1–97.
- House, R. J. (1971). *A Path–goal theory of leader effectiveness*. Administrative Science Quarterly, 16, 321–328.
- House, R. J. (1996). *Path–goal theory of leadership*: Lessons, legacy, and a reformulated theory. Leadership Quarterly, 7(3), 323–352.
- House, R. J., & Dessler, G. (1974). *The path–goal theory of leadership*: Some post–hoc and a priori tests. In J. Hunt & L. Larson (Eds.), *Contingency approaches to leadership* (pp. 29–55). Carbondale, IL: Southern Illinois University Press.
- House, R. J. & Mitchell, R. R. (1974). *Path–goal theory of leadership*. Journal of Contemporary Business, 3, 81–97.
- Hoy, W. K. & Furguson, J. (1985). *Theoretical framework and exploration*. Texas: Business Publication.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational administration theory research and practice* (4th ed). Singapore: McGraw–Hill.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2001). *Educational administration: Theory research and practice* (4th ed). New York: Harper Collins.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D.W. (1970). *Determining sample size for research*. Activities. Educational and Psychological Measurement, 30, 608–609.
- Likert, R. (1961). *New patterns of management*. New York: McGraw–Hill.
- Lunenburg, F.C. & Ornstein A.C. (1996). *Educational administration: Concepts and practices*. (2nd ed.). California: Wadsworth Publishing

- Owens, Robert G., and Valesky, Thomas C. (2007). *Organizational Behavior in Education : Adaptive Leadership and School Reform*. 9thed.
London: Pearson Education, Inc.
- Robbins, S. P. (2005). *Organizational behavior: Concepts, controversies, and applications (1st ed)*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือภาวะผู้นำ
ทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การจัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

- | | |
|-------------------------------------|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.วรลักษณ์ อัจฉริย์ | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 4. นางสาวพิมพ์กนก จันทน์ | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหนองเหียน
ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงาน
เขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 5. นายพลภัทร มหาวงค์ | ครู โรงเรียนบ้านดงหลวง
ตำบลบึงหวาย อำเภอเต่างอย
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |

**รายชื่อที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการ
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา**

สกลนคร เขต 1

- | | |
|-------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร | รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 4. ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย | ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 5. ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย | ผู้อำนวยการโรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล
ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 6. ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง
ตำบลบึงทวาย อำเภอเต่างอย
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 7. นางสาวพิมพ์กนก จันทุม | ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหนองเหียน
ตำบลเหล่าโพนค้อ อำเภอโคกศรีสุพรรณ
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |

8. นายพลภัทร มหาวงศ์

ครู โรงเรียนบ้านดงหลวง
ตำบลบึงทวาย อำเภอเต่างอย
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

9. นางสาวชนิดาภา เพ็งพันธ์

ครู โรงเรียนบ้านโคกกกลาง
ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

10. นางดอกไม้ สุริโย

ครู โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง
ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗



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

๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายพลภัทร มหาวังศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗



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

๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวพิมพ์กนก จันทุม

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

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗



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

๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทิต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทิต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๗



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

๘ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติขอเช่ารถจักรยานยนต์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนไผ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทิต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอเช่ารถจักรยานยนต์ เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติขอเช่ารถจักรยานยนต์ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทิต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัว (สระพังวิทยา)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนทรายคา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาติต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตให้ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาติต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดตะกวน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทิต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทิต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านแร่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมให้ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗

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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเจริญศิลป์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๖๗



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

๑๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๗



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

๒๕ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๑๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๓๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิง สถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.วรลักษณ์ อัจฉริยะ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทิต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทิต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดำเนินการตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวพิมพ์กนก จันทน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๔๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



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

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายพลภัทร มหาวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนโยธาตุงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวชนิศาภา เพ็งพันธ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทิต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทิต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๗๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางดอกไม้ สุริโย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวาทีต บุญใบ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๒๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวาทีต บุญใบ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๖ ๑๐๓๑ ๒๒๘๐

ภาคผนวก ค

แบบประเมินเครื่องมือการวิจัยและแบบสอบถามเพื่อการวิจัย



แบบประเมินสำหรับผู้เชี่ยวชาญ

เรื่อง “ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบประเมินนี้สำหรับผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องระหว่างคำถาม
และนิยามศัพท์เฉพาะ
2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเห็นของท่านดังนี้
 - +1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามนั้นวัดได้ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ
 - 1 เมื่อแน่ใจว่าคำถามนั้นวัดไม่ตรงตามนิยามศัพท์เฉพาะ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ช่อง หน้าข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับ
สถานภาพของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา
☐ ครูผู้สอน

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี
☐ ระหว่าง 10 – 20 ปี
☐ มากกว่า 20 ปี

3. ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดเล็ก
☐ โรงเรียนขนาดกลาง
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ					
นิยามศัพท์	ภาวะผู้นำแบบสั่งการ (Directive leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงาน เรียกร้องให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ				
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว				
2	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง				
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม				
4	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม				
5	ผู้บริหารได้มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนเพียงผู้เดียว				
6	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สั่งการ				
7	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ				
ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน (Supportive leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่มีลักษณะเป็นมิตร เป็นผู้ที่สามารถใกล้ชิดได้ ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะที่ให้ความเสมอภาคและมักทำงานเต็มหน้าที่เพื่อจัดสิ่งแวดล้อมของงานให้เป็นที่น่าพอใจ เป็นผู้เห็นอกเห็นใจและเข้าใจ การแสดงความเข้าใจ ใส่ใจต่อความต้องการของผู้ตามเป็นมิตรให้ความรู้และความหวังใจเป็นผู้เข้าถึงปัญหาของผู้อื่น				
8	ผู้บริหารมีความเอาใจใส่ความรู้ลึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว				
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ				
11	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ				
12	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูผู้สอน				
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรวมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน				
14	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน				
ดานที่ 3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม (Participative leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่ให้ความเชื่อมั่นและการไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเต็มที่ เป้าหมายและการบังคับบัญชาตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานกระทำโดยกลุ่มด้วยการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ เห็นความสำคัญ และเห็นคุณค่าของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความอิสระแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ฟังแสดงออกและรับฟังผู้นำ				
15	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงานการทำงานในสถานศึกษา				
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน				
17	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน				
18	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ				
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
20	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน				
21	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน				
ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน (Achievement-oriented leadership) หมายถึงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นความสำเร็จ จะตั้งเป้าหมายที่ท้าทายสำหรับผู้ใต้บังคับบัญชาเน้นความสำคัญไปที่ความเป็นเลิศในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง แสดงความมั่นใจในความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานให้แสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่				
22	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน				
23	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ				
24	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานสูงของครูผู้สอน				
25	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง				
26	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้				
27	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะบอกว่าความสำเร็จของงานนั้น ๆ เกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน				
28	ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย				

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารจัดการด้านงานวิชาการในโรงเรียน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินและเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนา สื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ การนิเทศทาง การศึกษา การแนะแนวการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน การประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาอื่นๆ การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา				
1	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องท้องถิ่น				
2	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียน ตามความสนใจ				
3	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ				
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย				
5	สถานศึกษาได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา				
6	สถานศึกษาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา				
7	สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนรวม ในกิจกรรมทางวิชาการ				
9	สถานศึกษาได้จัดระบบประกันคุณภาพภายใน ที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง				
10	ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง				
ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำและเสนองบประมาณ การจัดสรร งบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการ ดำเนินการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์และพัสดุ				
11	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลัก ธรรมาภิบาล				
12	สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค				
13	สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์				
14	สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษา				
15	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงิน ที่ได้รับจัดสรร				
16	การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ				
17	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดม ทุนการศึกษา				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
18	นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน				
19	ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ				
20	มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร อย่างเป็นระบบ				
ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล					
นิยามศัพท์	การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการ สนับสนุนส่งเสริมและพัฒนา บุคลากรในโรงเรียน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการวินัยและการรักษา วินัย การออกจากราชการ				
21	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญตรงวิชาเอก				
22	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณ วิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา				
23	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง				
24	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอเลื่อนวิทยฐานะ				
25	ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ				
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติตามระเบียบ วินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา				
27	ได้จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ				
28	ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ				

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
29	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทันตามความต้องการ				
30	สถานศึกษาจัดดำเนินการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามคุณสมบัติของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ				
ด้านที่ 4 การบริหารงานทั่วไป					
นิยามศัพท์เฉพาะ	การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานธุรการ งานเลขานุการคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศและพัฒนา การศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย จัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร งานเทคโนโลยีสารสนเทศ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำ สำมะโนประชากรผู้เรียน การรับนักเรียน การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชนองค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ประสานงาน ราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน บริการสาธารณะ การส่งเสริมสนับสนุน งานอื่น ๆ ของโรงเรียนที่ไม่ได้ระบุไว้				
	31	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กร ที่ทันสมัย			
	32	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ			
	33	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา			
	34	ผู้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหาร			
	35	ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพ ปลอดภัยใช้งานได้			

ข้อ	ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น			
		+1	0	-1	ข้อ เสนอแนะ
36	มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการเพื่อวางแผนการรับนักเรียน				
37	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการบริการ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย				
38	มีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษา				
39	สถานศึกษาได้นำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่				
40	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน				

ข้อ
ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

“ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1”

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารและครูในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
 - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บรักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อนักเรียนใด ๆ ทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามครั้งนี้

นายวาทีต บุญใบ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

☐ ผู้บริหาร ☐ ครูผู้สอน

2. ขนาดโรงเรียน

☐ โรงเรียนขนาดเล็ก ☐ โรงเรียนขนาดกลาง

☐ โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ น้อยกว่า 10 ปี ☐ 10 – 20 ปี ☐ มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ

ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ มาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นว่า ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ						
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมายและแนวทางในการปฏิบัติงานเพียงผู้เดียว					
2	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ปฏิบัติตาม					
4	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอนฟังปฏิบัติตาม					
5	ผู้บริหารได้มีการกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนเพียงผู้เดียว					
6	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติตามแนวทางที่สั่งการ					
7	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทางที่สั่งการมีความถูกต้องและประสบความสำเร็จ					
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน						
8	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน					
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
11	ผู้บริหารให้คำแนะนำและช่วยเหลือครูผู้สอนในการพัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ					
12	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ในการปฏิบัติงานหน้าที่ของครูผู้สอน					
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูรวมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
14	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
15	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงานการทำงานในสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผล การตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน					
17	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการ อภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน					
18	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ					
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน					
20	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน					
21	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน					
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ						
22	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน					
23	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ					
24	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังในความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานสูงของครูผู้สอน					
25	ผู้บริหารแสวงหาแนวทางการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่าครูผู้สอนจะสามารถ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้					
27	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะบอกว่าความสำเร็จ ของงานนั้น ๆ เกิดจากผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน					
28	ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรทุกคนมีความสำคัญในการ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย					

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับ
ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

มากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในประเด็นนั้นอยู่ในระดับ

น้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับการประเมิน				
		5	4	3	2	1
0	สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการที่สอดคล้อง กับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา	✓				

จากตัวอย่างแสดงว่าท่านมีความคิดเห็นว่า สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการที่
สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การบริหารงานวิชาการ						
1	สถานศึกษาจัดหลักสูตรที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องท้องถิ่น					
2	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียน ตามความสนใจ					
3	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการกระบวนการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย					
5	สถานศึกษาได้จัดแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา					
6	สถานศึกษาได้มีการจัดตั้งคณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา					
7	สถานศึกษากำหนดระเบียบว่าด้วยการวัดผล และประเมินผลของสถานศึกษา					
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนรวม ในกิจกรรมทางวิชาการ					
9	สถานศึกษาได้จัดระบบประกันคุณภาพภายใน ที่ดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง					
10	ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง					
2. การบริหารงานงบประมาณ						
11	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้หลักการมีส่วนร่วม และใช้หลักธรรมาภิบาล					
12	สถานศึกษานำผลการประเมินคุณภาพภายนอกมา วิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
13	สถานศึกษากำหนดทิศทางการบริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์					
14	สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา					
15	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับจัดสรร					
16	การเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ					
17	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา					
18	นำเสนอและขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติการต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน					
19	ได้แต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ					
20	มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างเป็นระบบ					
3. การบริหารงานบุคคล						
21	ครูสอนตรงตามความถนัดหรือความชำนาญตรงวิชาเอก					
22	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
23	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง					
24	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอเลื่อนวิทยฐานะ					
25	ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาประพฤติตามระเบียบวินัย จรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา					
27	ได้จัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ					
28	ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
29	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาทันตามความต้องการ					
30	สถานศึกษาจัดดำเนินการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามคุณสมบัติของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ					
4. การบริหารงานทั่วไป						
31	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย					
32	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ					
33	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคเพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา					
34	ผู้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร					
35	ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งานได้					
36	มีการสำรวจจลัมะโนประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการเพื่อวางแผนการรับนักเรียน					
37	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการบริการ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
38	มีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษา					
39	สถานศึกษาได้นำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่					
40	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 42 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์
ของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม									
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ขนาดโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1									
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ									
1	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดเป้าหมาย และแนวทางในการปฏิบัติงาน เพียงผู้เดียว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารเป็นผู้วางแผนการ ปฏิบัติงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดระเบียบ ต่าง ๆ โดยครูผู้สอนมีหน้าที่ ปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารตัดสินใจทุกเรื่องเพียง ผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอน พึงปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	ผู้บริหารได้มีการกำหนด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แก่ครูผู้สอนเพียงผู้เดียว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
6	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติ ตามแนวทางที่สั่งการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีความเชื่อว่าแนวทาง ที่สั่งการมีความถูกต้อง และประสบความสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน									
8	ผู้บริหารมีความเมตตา เข้าใจ ความรู้สึกและรับรู้ปัญหาต่าง ๆ ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอน ได้เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือ เรื่องงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอน มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารให้คำแนะนำ และช่วยเหลือครูผู้สอนในการ พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารแสดงความเอาใจใส่ ในการปฏิบัติงานหน้าที่ ของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู ร่วมแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม									
15	ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของครูผู้สอนเพื่อนำมาปรับปรุงงานการทำงานในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมและยอมรับผลการตัดสินใจร่วมกันก่อนปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการกระตุ้นให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอภิปรายและเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารมีการประชุมปรึกษาหารือกับครูผู้สอนอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีความเป็นกันเองกับครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	ผู้บริหารคำนึงถึงความต้องการของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จ									
22	ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
23	ผู้บริหารเน้นการปฏิบัติงาน ที่มีประสิทธิผลและมีคุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารตั้งความคาดหวังใน ความสำเร็จต่อการปฏิบัติงาน ที่มีมาตรฐานสูงของครูผู้สอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	ผู้บริหารแสวงหาแนวทาง การปรับปรุงการปฏิบัติงาน ด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารแสดงความมั่นใจว่า ครูผู้สอนจะสามารถปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	เมื่องานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารจะบอกความสำเร็จ ของงานนั้น ๆ เกิดจากผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารเห็นว่าบุคลากรทุกคน มีความสำคัญในการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. การบริหารงานวิชาการ

1	สถานศึกษาจัดหลักสูตร ที่เหมาะสมกับผู้เรียน และสอดคล้องท้องถิ่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
---	--	----	----	----	----	----	---	------	--------

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
2	มีการจัดกิจกรรมที่หลากหลาย ให้ผู้เรียนเลือกเรียนตามความ สนใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	จัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้น ผู้เรียนเป็นสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	สถานศึกษาส่งเสริมให้ครูได้รับ การพัฒนารูปแบบการ เรียนรู้อย่างหลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5	สถานศึกษาได้จัดแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	สถานศึกษาได้มีการจัดตั้ง คณะกรรมการนิเทศภายใน สถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	สถานศึกษากำหนดระเบียบ ว่าด้วยการวัดผลและ ประเมินผลของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	สถานศึกษาส่งเสริมให้ชุมชน ท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม ในกิจกรรมทางวิชาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	สถานศึกษาได้จัดระบบประกัน คุณภาพ ภายในที่ดำเนินงาน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	ครูผู้สอนทำวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน อย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การบริหารงานงบประมาณ									
11	บริหารเชิงกลยุทธ์ และใช้ หลักการมีส่วนร่วมและใช้หลัก ธรรมาภิบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	สถานศึกษานำผลการประเมิน คุณภาพภายนอกมาวิเคราะห์ จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และอุปสรรค	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	สถานศึกษากำหนดทิศทางการ บริหารตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	สถานศึกษาได้แผนปฏิบัติการ ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	การใช้งบประมาณเป็นไปตาม วัตถุประสงค์ของเงินที่ได้รับ จัดสรร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	การเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติราชการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	สถานศึกษาจัดทำแผนรณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	นำเสนอและขอความเห็นชอบ แผนปฏิบัติการต่อ คณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ได้แต่งตั้งคณะกรรมการ ตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	มีการอนุมัติการใช้จ่าย งบประมาณที่ได้รับจัดสรร อย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

3. การบริหารงานบุคคล

21	ครูสอนตรงตามความถนัด หรือความชำนาญตรงวิชาเอก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารแจ้งภาระงาน มาตรฐานวิชาชีพจรรยาบรรณ วิชาชีพให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารส่งเสริมการพัฒนา ข้าราชการครูบุคลากรทาง การศึกษอย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุน ให้มีการขอเลื่อนวิทยฐานะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
25	ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจ แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาโดยการยกย่อง เชิดชูเกียรติ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้ บังคับบัญชาประพฤติตาม ระเบียบวินัย จรรยาบรรณของ วิชาชีพและบุคลากรทางการ ศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ได้จัดทำทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ได้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้รับ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	สถานศึกษาจัดดำเนินการขอรับ ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาทันตามความ ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
30	สถานศึกษาจัดดำเนินการเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามคุณสมบัติของเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

4. การบริหารงานทั่วไป

31	ผู้บริหารพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้เป็นองค์กรที่ทันสมัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารจัดทำแผนการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค เพื่อทำแผนพัฒนาการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษามาใช้ในการบริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารได้ดูแลปรับปรุง อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพปลอดภัยใช้งานได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	มีการสำรวจสำมะโนประชากรวัยเรียนในเขตพื้นที่บริการเพื่อวางแผนการรับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อ ที่	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ คนที่					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
37	ผู้บริหารได้มีการส่งเสริมให้มีการบริการ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
38	มีการระดมทรัพยากรเพื่อใช้ในการส่งเสริมการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	สถานศึกษาได้นำนักเรียนไปทัศนศึกษาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอกสถานที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	สถานศึกษามีการวางแผนและดำเนินการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 43 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ
แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร ของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ	1	0.60
	2	0.78
	3	0.92
	4	0.82
	5	0.79
	6	0.79
	7	0.82
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน	8	0.76
	9	0.69
	10	0.62
	11	0.66
	12	0.78
	13	0.75
	14	0.80
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม	15	0.83
	16	0.75
	17	0.86
	18	0.78
	19	0.80
	20	0.84
	21	0.77

ตาราง 43 (ต่อ)

ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน	22	0.81
	23	0.72
	24	0.84
	25	0.75
	26	0.78
	27	0.78
	28	0.82
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.96		

จากตาราง 43 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.62 – 0.92 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร เท่ากับ 0.96 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93
2. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.91
3. ภาวะผู้นำแบบให้มีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.94
4. ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93

ตาราง 44 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. การบริหารงานวิชาการ	1	0.62
	2	0.78
	3	0.70
	4	0.65
	5	0.68
	6	0.74
	7	0.75
	8	0.76
	9	0.75
	10	0.65
2. การบริหารงบประมาณ	11	0.74
	12	0.74
	13	0.71
	14	0.67
	15	0.70
	16	0.61
	17	0.68
	18	0.66
	19	0.69
	20	0.68

ตาราง 44 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. การบริหารบุคคล	21	0.72
	22	0.89
	23	0.87
	24	0.83
	25	0.63
	26	0.82
	27	0.79
	28	0.79
	29	0.74
	30	0.77
4. การบริหารงานทั่วไป	31	0.62
	32	0.78
	33	0.70
	34	0.65
	35	0.68
	36	0.74
	37	0.75
	38	0.76
	39	0.75
	40	0.65
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนเท่ากับ 0.98		

จากตาราง 44 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.89 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 ทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

2. การบริหารงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92
3. การบริหารบุคคล ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.95
4. การบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.92

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 โดยรวม

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Sig. F Change
					R Square Change	F Change	df1	df2	
1	.729 ^a	.532	.530	.269	.532	245.001	1	339	.000
2	.802 ^b	.644	.642	.235	.122	151.605	2	338	.000
3	.831 ^c	.691	.689	.219	.047	251.569	3	337	.000
4	.850 ^d	.722	.719	.209	.031	217.980	4	336	.000
a. Predictors: (Constant), X2									
b. Predictors: (Constant), X2, X4									
c. Predictors: (Constant), X2, X4, X3									
d. Predictors: (Constant), X2, X4, X3, X1									

- a. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 2 แบบสนับสนุน (X_2)
b. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 4 แบบมุ่งความสำเร็จของงาน (X_4),
c. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 3 แบบให้มีส่วนร่วม (X_3)
d. Predictors: (Constant), รวมด้านที่ 1 แบบสั่งการ (X_1)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.077	.111		18.706	.000
	X3	.511	.026	.729	19.619	.000
2	(Constant)	1.427	.116		12.343	.000
	X3	.316	.030	.452	10.720	.000
	X4	.345	.033	.435	10.322	.000
3	(Constant)	1.187	.113		10.511	.000
	X2	.190	.033	.271	5.822	.000
	X4	.297	.032	.374	9.300	.000
	X3	.234	.032	.313	7.191	.000
4	(Constant)	.931	.115		8.074	.000
	X2	.150	.032	.214	4.726	.000
	X4	.289	.030	.365	9.537	.000
	X3	.212	.031	.284	6.828	.000
	X1	.131	.022	.195	6.072	.000

a. Dependent Variable: Yt

X2 คือ รวมด้านที่ 2 แบบสนับสนุน

X4 คือ รวมด้านที่ 4 แบบมุ่งความสำเร็จของงาน,

X3 คือ รวมด้านที่ 3 แบบให้มีส่วนร่วม

X1 คือ รวมด้านที่ 1 แบบสั่งการ

a. Dependent Variable: รวมความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงาน

ในโรงเรียน

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง
การพัฒนาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ
เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

.....
 ชื่อผู้วิจัย นายวาทีต บุญใบ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร. ไชยา ภาวะบุตร

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลาจบการสัมภาษณ์เวลา

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำแบบสนับสนุนอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำแบบบรรลุผลสำเร็จอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมอย่างไร

4. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการอย่างไร

ภาคผนวก ซ

ภาพประกอบการการสัมภาษณ์



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์
24 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์
22 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.วรลักษณ์ อาจวิชัย ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 21 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ว่าที่ร้อยโทศุภวัฒน์ พิมพ์มีลาย ผู้อำนวยการโรงเรียน
เชิงชุมราษฎร์นุกูล ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร
จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 22 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหลวง
ตำบลบึงทวาย อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 20 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดงหนองเหียน ตำบลเหล่าโพนค้อ
อำเภอโคกศรีสุพรรณ จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 23 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายพลภัทร มหาวงศ์ ครู โรงเรียนบ้านดงหลวง ตำบลบึงทวาย
อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 20 กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวชนิดาภา เพ็งพันธ์ ครู โรงเรียนบ้านโคกกลาง
ตำบลจันทร์เพ็ญ อำเภอเต่างอย จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 23
กุมภาพันธ์ 2566



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางดอกไม้ สุริโย ครู โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง
ตำบลขมิ้น อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สัมภาษณ์ 24 กุมภาพันธ์ 2566

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายวาทีต บุญใบ
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2540
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	193 หมู่ 7 ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47220
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2553 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเชิงชุมราษฎร์นุกูล
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2556 ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2559 ชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2563 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาคณิตศาสตร์ศึกษา
(เกียรตินิยมอันดับ 1) มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
- พ.ศ. 2566 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2563 ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- พ.ศ. 2565 ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านนาตาลคำข้า
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1