



ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
สุทธิพงษ์ ลีนาลาด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

สุทธิพงษ์ สีนาลาด

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

สิงหาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE LEADERSHIP OF SCHOOL ADMINISTRATOR AFFECTING ON
THE SCHOOL ADMINISTRATION EFFECTIVENESS IN SCHOOLS
UNDER THE OFFICE OF SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA 1

BY

SUTTIPONG LEENALAD

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

August 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ สุทธิพงษ์ สีนาลาด

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์) (รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เอกลักษณ์ เพียสา) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์
.....กรรมการสอบ
(ดร.วสุกฤต สุวรรณแทน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

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

เมื่อวันที่ 28 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ดี เนื่องจากได้รับความอนุเคราะห์ ความช่วยเหลือ และความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ ผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียนต่าง ๆ และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. อภิสิทธิ์ สมศรีสุข กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้เมตตา ดูแล ให้แนะนำ ข้อเสนอแนะ ตลอดจนตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา จนส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้มีความถูกต้องสมบูรณ์ตามหลักวิชาการ

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย และกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

ขอขอบพระคุณคณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่ให้ความเมตตาและ คำแนะนำ ข้อควรพิจารณาต่าง ๆ ที่ได้จากการสอบ ผู้วิจัยได้นำมาศึกษาเพิ่มเติมเพื่อทำให้งานวิจัยฉบับนี้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอบอบแต่บิดา มารดาของผู้วิจัยที่คอยเป็นขวัญและกำลังใจในการทำวิจัย ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

สุทธิพงษ์ สีนาลาด

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	สุทธิพงษ์ สีนาลาด
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. วันเพ็ญ นันทะศรี ดร. อภิสิทธิ์ สมศรีสุข
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารและพัฒนาการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2568

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 4) อรรถาพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครู รวมทั้งสิ้น จำนวน 376 คน ได้มาโดยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยแบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41–0.93 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 ส่วนแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 ค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.48–0.90 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม
มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านความร่วมมือ (X_3)
และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีอำนาจร้อยละ 57.60 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ $\pm .103$
ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.646 + .203X_1 + .195X_3 + .093X_4$$
 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'y = .324Z_1 + .311Z_3 + .183Z_4$$
5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
มี 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิภาพการ
บริหารงานในโรงเรียน

TITLE	The Leadership of School Administrators Affecting on the School Administration Effectiveness in Schools Under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1
AUTHOR	Suttipong Leenalad
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Wanpen Nuntasri Dr. Apisit Somsrisuk
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration and Development)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2025

ABSTRACT

The purposes of this research were to study: 1) the levels of leadership of school administrators in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, 2) the levels of school administration effectiveness in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, 3) the relationship between the leadership of school administrators and the school administration effectiveness in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, 4) the predictive power of the leadership of school administrators affecting on the school administration effectiveness of schools in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, 5) find the leadership development guidelines of school administrators affecting on the school administration effectiveness of schools in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1. The samples of this study comprised 376 participants of school administrators and teachers, who were selected using multi-stage random sampling. The instrument used in data collection was a set of 5-rating scale questionnaires. The leadership of school administrator questionnaire had an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.41–0.93, and a reliability coefficient of 0.93. The school administration effectiveness questionnaire had an Index of Item-Objective Congruence (IOC) between 0.60–1.00, discrimination power index ranged between 0.48–0.90, and a reliability coefficient of 0.97. Statistics used in data analysis were percentage,

mean, standard deviation, Pearson's product-moment correlation and stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows.

1. The leadership of school administrators in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, overall and in each aspect, were at a high level.

2. The school administration effectiveness in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, overall and in each aspect, were at a high level.

3. The relationship between the leadership of school administrators and the school administration effectiveness in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1, overall, showed a positive correlation at a high level with statistical significance at the .01 level.

4. The leadership of school administrators significantly predicted the effectiveness of school administration under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 at the .01 level. The significant predictors were three factors: vision (X_1), collaboration (X_3), and creativity (X_4), The predictive power was at 59.60 percent, and a standard error of estimate of ± 0.103 .

The predictive equation in raw score form was:

$$Y' = .503 + .366X_6 + .224X_1 + .227X_2 + .070X_3$$

The predictive equation in standardized score form was:

$$Z'y = .470Z_6 + .295Z_1 + .252Z_2 + .072Z_3$$

5. The guideline to leadership development guidelines of school administrators affecting on the school administration effectiveness of schools in the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1. consisted of three aspects: vision, collaboration, and creativity.

Keywords: Leadership, Leadership of School Administrators, School Administration Effectiveness

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	5
ความมุ่งหมายของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	6
ความสำคัญของการวิจัย	6
ขอบเขตของการวิจัย	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย	8
นิยามศัพท์เฉพาะ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	14
ความหมายของภาวะผู้นำ	14
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	15
ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	16
ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	17
องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	33
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	36
ความหมายของประสิทธิผล	36
ความสำคัญของประสิทธิผล	37
ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	42
ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	44
องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	45
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน	69
แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	73
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	78
3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	83
การเก็บรวบรวมข้อมูล	87
การวิเคราะห์ข้อมูล	88
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	91
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	95
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	95
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	97
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	97

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	116
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	125
สรุปผลการวิจัย	126
อภิปรายผล	130
ข้อเสนอแนะ	140
บรรณานุกรม	143
ภาคผนวก	153
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	155
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	171
ภาคผนวก ค รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	175
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	179
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก และค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม	195
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางพัฒนา	201
ประวัติย่อของผู้วิจัย	209

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	19
2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	29
3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	47
4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	62
5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดของ โรงเรียน	83
6 แผนการดำเนินการวิจัย	93
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน	97
8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	99
9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์โดยรวมและ รายข้อ	100
10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยรวม และรายข้อ	102
11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความร่วมมือ โดยรวม และรายข้อ	104
12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ	105

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน	107
14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ	107
15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและรายข้อ	109
16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ	111
17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวม และรายข้อ	112
18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	114
19 การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	115
20 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ได้รับคัดเลือกเข้าสมการ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาแนวทางพัฒนา	116
22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	117
23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความร่วมมือ	119
24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	120
25 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	197
26 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการ บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	199

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	9
2 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	24
3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	50
4 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย	92

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

เนื่องจากในสภาวะการณ์ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเข้าสู่สังคมสูงวัยของโลก การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่รวดเร็ว การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม ภัยพิบัติทางธรรมชาติของโลกมีแนวโน้มเกิดความรุนแรงมากขึ้น และผลกระทบอื่น ๆ อีกมากมาย (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 38) และเพื่อพัฒนาร่างกาย จิตใจ วินัย อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้สมกับวัย โดยส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและภาคเอกชนเข้ามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้วย รัฐต้องดำเนินการให้ประชาชนได้รับการศึกษาตามความต้องการในระบบต่าง ๆ รวมทั้งส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต และจัดให้มีการร่วมมือกันระหว่างรัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชนในการจัดการศึกษาทุกระดับอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่ายและได้รับความคุ้มครองและส่งเสริมที่เหมาะสมจากรัฐ (สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2560, หน้า 14) อันเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศในทุกระบบ โดยมีกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) เป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อให้การพัฒนาประเทศในทุกระบบมีความสอดคล้องกัน และนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของการพัฒนาประเทศให้ “มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560, หน้า 11)

สถานศึกษาเป็นองค์การทางสังคมที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจโดย มีวัตถุประสงค์หลักในการดำเนินการเพื่อพัฒนาความรู้ สติปัญญา ทักษะต่าง ๆ ความเป็นพลเมือง ตลอดจนคุณธรรมจริยธรรมของนักเรียน นักศึกษา นอกจากนั้นสถานศึกษายังมีหน้าที่ติดตามพัฒนาและเชื่อมโยง องค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์ต่อนักเรียน นักศึกษา ตลอดจนสังคมโดยกว้าง สถานศึกษาจึงเป็นองค์การ

ที่เป็นรากฐานในการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประชาคม ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าว สถานศึกษาจึงจำเป็นต้องมีโครงสร้าง กระบวนการ และยุทธศาสตร์ ซึ่งต้องอาศัยหลักการ วิธีการ ปัจจัยทางการบริหาร และทฤษฎีการบริหารองค์การและการศึกษาในการบริหารจัดการ ตลอดจนการจัดการองค์การเชิงกลยุทธ์เพื่อเป็นพื้นฐานที่สำคัญในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารองค์การทางการศึกษา (ไชยา ภาวะบุตร, 2566, หน้า 58) ซึ่งหากจะพัฒนาคุณภาพของเยาวชนจะต้องพัฒนาหรือปฏิรูปการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีภาวะผู้นำทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้น เพราะบุคคลที่เป็นหัวใจหลักในการบริหารสถานศึกษาก็ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพราะงานทุกอย่างในโรงเรียน จะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จเพียงใดนั้น ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะและมวลประสบการณ์ที่จะนำมาประยุกต์ใช้ให้บรรลุผลอย่างมีคุณภาพ และนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีคุณธรรม ซึ่งผู้บริหารมีบทบาทสำคัญยิ่งในการตัดสินใจเลือกวิธีที่ดีที่สุดในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน (ปิยะวรรณ คิตโสดา, 2561, หน้า 1-2)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถในการนำบุคลากรของสถานศึกษาให้ร่วมมือปฏิบัติงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ (ไชยา ภาวะบุตร, 2566, หน้า 57) เปรียบได้กับอาวุธของผู้บริหารและผู้นำที่เป็นนักบริหารมืออาชีพที่จะสามารถสร้างอำนาจชักนำและมีอิทธิพลได้เหนือผู้อื่น ตัวชี้วัดการนำของผู้บริหารจัดการที่ได้ชื่อว่ามืออาชีพ คือ ผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นตัวชี้วัดผลสัมฤทธิ์และประสิทธิภาพของงาน (สุชนา โกมลวนิช, 2563, หน้า 28) ซึ่งภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความร่วมมือ ความสามัคคีและความศรัทธาของผู้ร่วมงาน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้บริหารขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน ไม่ว่าจะเป็นระดับโลก ระดับชาติหรือระดับท้องถิ่น เพราะภาวะผู้นำจะก่อให้เกิดผลที่แตกต่างในการบริหารอย่างเห็นได้ชัด ผู้นำบางคนทำให้องค์กรที่เคยเชื่องช้า กลับกกลายเป็นองค์กรที่มีความกระฉับกระเฉงว่องไว แต่ในขณะที่ผู้บริหารบางคนที่ไม่มีความรู้ผู้นำทำให้องค์กรที่เคยมีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีสิ่งที่ท้าทายให้ทำอยู่ตลอดเวลากลายเป็นองค์กรที่ทำงานอยู่แต่ในขอบเขตที่แคบ ๆ ขาดสิ่งเร้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ภายในองค์กรและได้แต่ทำงานไปวัน ๆ เท่านั้น (ภานุมาศ จันทรศรี, 2562, หน้า 49) และนอกจากนี้ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559,

หน้า 7) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านความร่วมมือ ที่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนหรือผลสำเร็จในการบริหารจัดการ การศึกษาในโรงเรียน ผู้บริหารและครูผู้สอนมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาโรงเรียน และนักเรียนให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดเอาไว้ สร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรในโรงเรียน นักเรียน ผู้ปกครองและชุมชน (ปิยะวรรณ คัดโสดา, 2561, หน้า 4) ซึ่งอาจพิจารณาจากผลผลิตที่เกิดจากการจัดการศึกษา ของโรงเรียนที่ได้ดำเนินงานตามภารกิจของการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรมและวัฒนธรรม ในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (วิทยา สวนกุลหาบ, 2558, หน้า 22) โดยมีการกิจในการบริหารและจัดการศึกษาตามที่กำหนดไว้ในการบริหาร สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ไว้ 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงาน งบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป (ทวิชชัย ต้นภูบาล, 2565, หน้า 3) และหากกล่าวถึงประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนแล้วนั้นปัจจัยหนึ่งที่จะ ทำให้ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา คือ ผู้นำทางด้านการศึกษา ความสำคัญของผู้นำในองค์กรทางการศึกษาหรือผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งมีความจำเป็นต้อง อาศัยผู้บริหารมืออาชีพ ในด้านการจัดการศึกษาของประเทศไทยก็เช่นกันมีความจำเป็น อย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยผู้บริหารการศึกษาจึงจะทำให้การบริหารการศึกษาเป็นไปตาม แนวทางที่พึงประสงค์ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาต้องเป็นผู้นำและเป็นผู้ผลักดันการปฏิรูป การศึกษาให้ก้าวหน้า (นิยม รัชตะวัฒนวินัย, 2560, หน้า 56)

อย่างไรก็ตามจากแนวทางการนำแผนสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่ของ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ใช้เป็นกรอบทิศทางการดำเนินงานของ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพและเชื่อมโยงสอดคล้องกับกับนโยบายระดับชาติทุกระดับนั้น ยังพบข้อจำกัด เชิงระบบที่สะท้อนปัญหาในการบริหารงานของโรงเรียนที่ชัดเจน ทั้งด้านการบริหารงาน วิชาการ แม้มีการสร้างการรับรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับแผนในระดับนโยบาย แต่การ ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติในระดับสถานศึกษายังขาดความชัดเจนและความต่อเนื่อง ส่งผลให้

การจัดการเรียนรู้ การพัฒนาหลักสูตร และการวัดประเมินผลยังไม่สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงคุณภาพของแผนอย่างแท้จริง ในส่วนของการบริหารงบประมาณ แม้มีการกำหนดให้บูรณาการแผนสู่แผนปฏิบัติการประจำปี แต่ในทางปฏิบัติยังพบปัญหาข้อจำกัดด้านระเบียบและขั้นตอน ทำให้การใช้จ่ายงบประมาณขาดความคล่องตัวและไม่ทันต่อการขับเคลื่อนนโยบาย และการบริหารงานบุคคลที่สะท้อนให้เห็นถึงการกำชับให้ผู้บริหารทุกระดับใช้แผนเป็นกรอบดำเนินงานยังไม่สามารถแปรไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของครูและบุคลากรได้อย่างทั่วถึง นอกจากนั้นแล้วในด้านการบริหารงานทั่วไป แม้มีการกำหนดให้มีการกำกับ ติดตาม และรายงานผลผ่านระบบต่าง ๆ เช่น e-MENSCR แต่ยังพบปัญหาความซ้ำซ้อนของข้อมูล ระบบสารสนเทศที่ไม่เชื่อมโยงกัน และภาระงานด้านเอกสารที่เพิ่มขึ้น (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2566, หน้า 75-77) ดังนั้น แม้แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าวจะมีความชัดเจนในเชิงนโยบายและทิศทางการพัฒนา แต่การขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติในระดับเขตพื้นที่ ยังคงเผชิญข้อท้าทายเชิงโครงสร้างในทั้ง 4 ด้าน ซึ่งจำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเชิงระบบ โดยการพัฒนาส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา การกระจายอำนาจ และการเสริมสร้างศักยภาพหน่วยปฏิบัติ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน

จากหลักการ และเหตุผลดังกล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการสร้างทีมงาน มีความคิดสร้างสรรค์ใหม่ๆ ยังคงมีความสำคัญและจำเป็นต่อการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนให้บรรลุตามเป้าหมาย ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และเป็นแนวทางในการยกระดับการบริหารงานในโรงเรียน เป็นข้อมูลในการวางแผนการจัดการศึกษาของโรงเรียนให้เหมาะสมและอาจจะนำไปสู่แนวคิดใหม่ ๆ ในการบริหารงานของโรงเรียนอันจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการจัดการศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างแท้จริง

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้หรือไม่ อย่างไร
5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นำไปประกอบการพิจารณา ปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนให้สามารถส่งเสริมและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. เป็นสารสนเทศให้โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปใช้ในการจัดอบรม เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

เนื้อหาการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาใน 2 ประเด็น ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1.1 ด้านวิสัยทัศน์

1.1.2 ด้านการสื่อสาร

1.1.3 ด้านความร่วมมือ

1.1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ประกอบด้วย

1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,171 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 175 คน และครู 1,996 คน(สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2566, ออนไลน์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เฟื่องสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำนวน 327 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน ซึ่งได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 3.1.1 ด้านวิสัยทัศน์
- 3.1.2 ด้านการสื่อสาร
- 3.1.3 ด้านความร่วมมือ
- 3.1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์

3.2 ตัวแปรเกณฑ์ ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน จำนวน 4 องค์ประกอบ ดังนี้

- 3.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 3.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 3.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

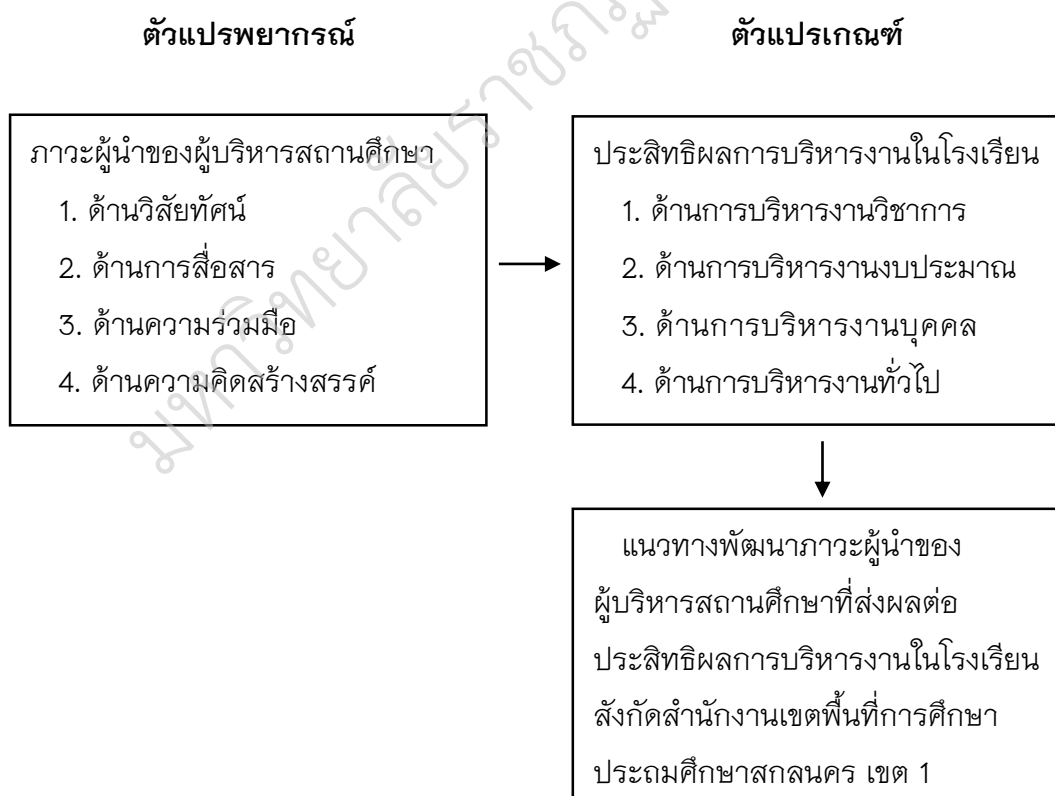
ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาจาก เอกสาร ทฤษฎี บทความวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแยกเป็นประเด็น ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สืบเคราะห์จากแนวคิดของ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559); บุญช่วย สายราม (2559); เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559); สนุก สิงห์มาตร (2560); ไพฑูรย์ สีนลรัตน์ (2561); นราธิป โชคชัยสุนทร

(2562); ชีระนันต์ โมธรรม (2564); กนกวรรณ ปาระคะ (2566); Lin (2017) และ Career (2020) ซึ่งมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความร่วมมือ และ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สัมพันธ์จากแนวคิดของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560); อาภัสสร วันดี (2560); ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561); ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561); วรุจ วรตล (2563); ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564); ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564); ศยานนท์ ศิริพันธ์ (2566); Boola (2013) และ Kirk & Jones (2014) ซึ่งมีจำนวน 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวข้างต้นของ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การกระทำ หรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงการมีอิทธิพลหรือแรงจูงใจในการ ผลักดันบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถ ในการมองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจในนโยบาย เพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับบุคลากร ผ่านการ สื่อสารและโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจจนนำไปสู่การขับเคลื่อน สถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุความสำเร็จตามที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

1.2 ด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถ ในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ผ่านศิลปะการพูดและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถ ปรับระดับการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายด้วยความจริงใจ เพื่อสร้างการ มีส่วนร่วมและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้ อย่างเหมาะสม

1.3 ด้านความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการบริหารที่เน้น การทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในทุกกระบวนการ ตั้งแต่วางแผน ตัดสินใจ ไปจนถึงการติดตามประเมินผลและชื่นชม ความสำเร็จร่วมกัน มีการกระตุ้นและสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจจนเกิด ความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึง การคิดนอกกรอบที่หลากหลายและแปลกใหม่ โดยการบูรณาการความรู้และ ประสบการณ์เดิมมาสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีบทบาท สำคัญในการกระตุ้นและจุดประกายจินตนาการให้แก่บุคลากร ผ่านการมอบหมายงาน

ที่ท้าทายและเปิดรับอิสระทางความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

2. ประสิทธิภาพการบริหาร งานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการบริหารงานตามภารกิจหลักอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างเหมาะสมตามบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 องค์ประกอบ ดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการประกันคุณภาพ การนิเทศ และการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการวางแผน จัดทำ จัดสรร และควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.3 ด้านการบริหาร งานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการวางแผน สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจ โดยยึดหลักกฎหมายและธรรมาภิบาล ควบคู่กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าการยกย่องเชิดชูเกียรติ การประเมินผล การรักษาวินัย และการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดระบบบริหารและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ เช่น งานธุรการ สารสนเทศ

เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ โดยเน้นการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง แนวทางยกระดับ ปรับปรุง หรือพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อให้เกิดประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน โดยผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาร่างแนวทางพัฒนาและทำเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งมีโครงสร้าง แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาหรือเสนอแนะวิธีการ หรือแนวทางพัฒนาเพิ่มเติมในการบริหารงานโรงเรียน

4. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566

5. ครู หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่จัดการเรียนรู้ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ
 - 1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
 - 1.3 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
 - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล
 - 2.3 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.4 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.5 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 - 2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม หรือลูกน้อง ยอมรับและปฏิบัติตามเพื่อ บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ความริเริ่มและดำรงไว้ซึ่งโครงสร้างของความคาดหวัง และ ความสัมพันธ์ระหว่างกันของสมาชิกของกลุ่ม ความสามารถที่จะชี้แนะสั่งการ อำนาจการ มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ศิลปะ ในการชี้แนะลูกน้องหรือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ กระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลต่อกลุ่มเพื่อให้บรรลุความต้องการของกลุ่มหรือจุดมุ่งหมาย ขององค์การ

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ศักยภาพของตนที่มีอย่างเต็มที่ในการสร้างวิสัยทัศน์ และกล้าที่จะ เปลี่ยนแปลงตัวเองให้หลุดพ้นไปจากกรอบคิดแบบเดิม ๆ รวมถึงการแสวงหาวิธีการ หรือเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อช่วยสนับสนุนและกระตุ้นจิตใจให้ผู้ปฏิบัติ สามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 12) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการ สภาวะ หรือศักยภาพความสามารถของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อบุคคล หรือกลุ่ม ที่มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อจูงใจให้คนอื่นคล้อยตามทำตาม และสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างประสานสัมพันธ์กัน มีคุณลักษณะที่เหมาะสม ทั้งด้านความรู้ มีสติปัญญา มองการณ์ไกล มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบในการบริหาร จัดการองค์การ มีทักษะและเป็นศูนย์กลางของการเปลี่ยนแปลงที่ทรงความรู้ สามารถ ขับเคลื่อนองค์การให้ปฏิบัติตามแผนงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ขององค์การ

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 20) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพลโน้มน้าว จูงใจ หรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ตาม ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ร่วมมือด้วยความเต็มใจ เลื่อมใสศรัทธา โดยใช้ กระบวนการต่าง ๆ หน้าที่ ความสัมพันธ์และสถานการณ์ ชักจูง เปลี่ยนแปลงการกระทำ ของบุคคลและกลุ่ม ให้สามารถรวมพลังช่วยกันทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของ องค์การ

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่น สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสามารถในการใช้ศาสตร์และศิลป์เพื่อให้ปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และประสบผลสำเร็จ

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

ภรณ์ทิพย์ บั่นก้อง (2559, หน้า 25) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น องค์ประกอบที่สำคัญ องค์การที่จะประสบความสำเร็จ มีลักษณะที่สำคัญอย่างหนึ่ง แตกต่างไปจากองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จ คือ การมีผู้นำที่มีประสิทธิภาพ

ซอพี ราชะ (2560, หน้า 38) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญและ มีความจำเป็นสำหรับผู้บริหารทุกระดับซึ่งจะต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น โดยเพื่อนร่วมงาน มีความเต็มใจ พึงพอใจและขณะเดียวกันก็ได้ผลงานที่มีความถูกต้อง

ภูมิภัทร สุวรรณศรี (2560, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปัจจัย สำคัญในการบริหาร ผู้บริหารทางการศึกษาที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ ยุคของการแข่งขัน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่น หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และได้ผลงานที่ออกมา อย่างมีคุณภาพตรงกับวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมี ความสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงาน มีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ได้งานที่ออกมาอย่างมีคุณภาพและ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และจำเป็นอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน โดยผู้บริหารจะต้องใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสมในการ ชักจูงโน้มน้าวผู้อื่นให้ดำเนินการร่วมกัน และนำโรงเรียนไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้

จากความสำคัญที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญในการบริหาร ซึ่งผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำในการบริหารจะส่งผลให้ผู้ร่วมงานมีความเต็มใจ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพและตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ชุมกร เจตีย์คำ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในรูปของกระบวนการความสามารถหรือกิจกรรมซึ่งให้เกิดอิทธิพลของบุคคลอื่นโดยที่บุคคลอื่นจะคล้อยตามหรือปฏิบัติตามผู้นำเพื่อให้การดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ ในสถานการณ์ใดสถานการณ์หนึ่งให้ร่วมมือประสานงานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัยกระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม

บุญเลิศ ทองดีรัมย์ (2559, หน้า 8) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอิทธิพลต่อครูให้ยอมรับและทำตามโดยการโน้มน้าว สร้างแรงบันดาลใจ ชักจูง ชื่นนำ กระตุ้น หรือวิธีการต่าง ๆ โดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 14) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่เป็นผู้นำในการบริหารจัดการศึกษาในสถานศึกษาให้การปฏิบัติงานขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้ประสบผลสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์เพื่อประโยชน์ในการจัดการศึกษา

ณัฐธิดา สุระเสนา (2564, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงถึงความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการตลอดจนการแสดงออกในลักษณะการใช้อำนาจหน้าที่ในการจูงใจครูหรือบุคลากรทางการศึกษาให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถโดยมีจุดหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 30) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะก่อให้เกิดกิจกรรมและใช้อิทธิพลของตน กระตุ้น ชื่นนำ ผลักดัน โน้มน้าว ให้บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลอื่นมีความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของโรงเรียนเป็นเป้าหมาย

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรม การกระทำหรือการปฏิบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงการมีอิทธิพลหรือแรงจูงใจในการผลักดันบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาที่กำหนดไว้

1.4 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

พิชามญช์ ม่วงแก้ว (2559, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญโดยแสดงบทบาทความเป็นผู้นำซึ่งมีอิทธิพลและอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการในอันที่จะบังคับบัญชา เพื่อบริหารการติดต่อสื่อสารให้องค์การมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

ปณตนนท์ เกียรติประภากุล (2561, หน้า 1999) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน เป็นทักษะที่มาจากศักยภาพภายในตัวของผู้บริหารโรงเรียนและมีความสำคัญยิ่งสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้รับนโยบายมาสู่การปฏิบัติโดยผู้บริหารโรงเรียนต้องมีการปรับใช้ภาวะผู้นำให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์และความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นเครื่องมือชี้ให้เห็นความสำเร็จของสถานศึกษา งานจะดำเนินไปได้ด้วยดี ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญที่ใช้ในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษามีคุณภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญและนำความสำเร็จ ความมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ผู้บริหารทุกคนจำเป็นต้องใช้ภาวะการเป็นผู้นำเข้ามาเกี่ยวข้องเพราะจะสามารถได้ใช้หรือพยายามชี้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

พรทิพา สีหาคุณ (2564, หน้า 34) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญเนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่มอบหมาย อำนาจความสะดวกต่อบุคลากรครูในด้านทรัพยากรในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้เรียน ติดตามนิเทศ ติดต่อสื่อสาร เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดแรงจูงใจและเชื่อมั่นในการ

ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารมีภาวะผู้นำให้ความช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางการปฏิบัติ ทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความสำคัญที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นหัวใจสำคัญและเครื่องมือหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้มีคุณภาพ ผู้บริหารต้องใช้ทั้งทักษะส่วนตน อำนาจหน้าที่ และการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ในการนิเทศ ชี้แนะ และอำนวยความสะดวกด้านทรัพยากร เพื่อสร้างแรงจูงใจและศักยภาพของผู้ร่วมงานออกมาใช้อย่างเต็มที่ ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้อย่างยั่งยืน

1.5 องค์ประกอบของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 7) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสื่อสาร 2) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 3) ด้านวิสัยทัศน์ และ 4) ด้านความร่วมมือ

บุญช่วย สายราม (2559, ออนไลน์) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มี 14 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง 2) ด้านการแก้ปัญหา 3) ด้านการวางแผน 4) ด้านการกำกับกับการปฏิบัติงาน 5) ด้านการสื่อสารที่ดี 6) ด้านการสร้างสัมพันธ์ 7) ด้านการสอนงาน 8) ด้านทางสังคม 9) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 10) ด้านการคิดเชิงสะท้อน 11) ด้านการจัดการตนเอง 12) ด้านการใช้เทคโนโลยี 13) ด้านการเรียนรู้การสอน และ 14) ด้านการใช้เทคโนโลยี

เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียบอินทร์ (2559, หน้า 150) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) มีจริยธรรม 3) นำทางวิชาชีพ 4) นำทางวิชาการ 5) นำการเปลี่ยนแปลง และ 6) สร้างแรงบันดาลใจ

สนุก สิงห์มาตร (2560, หน้า 487) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการรอบรู้ 2) ด้านอุดมการณ์ 3) ด้านรู้เท่าทัน 4) ด้านกล้าตัดสินใจ 5) ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ 6) ด้านสร้างทีม และ 7) ด้านให้บริการ

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ (2561, หน้า 485) ได้สรุปว่า องค์ประกอบพื้นฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การสร้างทีม 2) การแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ 3) การตัดสินใจ 4) การคิดสร้างสรรค์ 5) เทคโนโลยี/นวัตกรรม/ดิจิทัล 6) การสื่อสาร 7) การจูงใจ 8) การจัดการความขัดแย้ง 9) การมอบหมายงานและการสอน และ 10) ทักษะชีวิต

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 26) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความร่วมมือ และ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 33) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การมีวิสัยทัศน์ 2) การสร้างบารมี 3) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 4) การตัดสินใจ 5) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม และ 6) การคำนึงถึงเอกบุคคคล

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 49) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มี 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านวิชาการ 3) ด้านการมีส่วนร่วม 4) ด้านการสื่อสาร และ 5) ด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

Lin (2017, Unpage) ได้สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 มี 10 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) บุคลิกภาพ 2) วิสัยทัศน์ 3) มีเสน่ห์น่าหลงใหล 4) การสื่อสาร 5) ทักษะการฝึกฝน 6) ด้านความคิดสร้างสรรค์ 7) ความยืดหยุ่น 8) ด้านความปลอดภัยและความคลุมเครือ 9) ด้านการร่วมมือ และ 10) การแสวงหาความรู้

Career (2020, Unpage) ได้สรุปว่า สรุปว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่จำเป็น มี 6 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การจัดการองค์กร 2) การสื่อสาร 3) ความมั่นใจ 4) ความน่าเชื่อถือ 5) ความคิดสร้างสรรค์ และ 6) การทำงานเป็นทีม

จากทัศนะของนักวิชาการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ (ปี)												
	กรรณิกา เรตมอนต์ (2559)	บุญช่วย สายงาม (2559)	เพ็ญศิริกรรณ์ ประเทียอินทร์ (2559)	สนุก ลิงห์มาตร (2560)	ไพฑูรย์ ลินลารัตน์ (2561)	นราธิป โชคชัยสุนทร (2562)	ธีระนันต์ โมธรรม (2564)	กนกวรรณ ปาระคะ (2566)	Lin (2017)	Career (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
1. ด้านวิสัยทัศน์											7	70.00	✓
- ด้านวิสัยทัศน์	✓					✓		✓					
- การมีวิสัยทัศน์			✓				✓						

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ (ปี)										องค์ประกอบที่เลือกศึกษา		
	กรรณิกา เรตมอนด์ (2559)	บุญช่วย สายงาม (2559)	เพ็ญศิริกรรณ์ ประเทียะอินทร์ (2559)	สมุท สิงห์มาตร (2560)	ไพฑูรย์ สินสวรัตน์ (2561)	นราธิป โชคชัยสุนทร (2562)	ธีระนันต์ โมธรรม (2564)	กนกวรรณ ปาระตะ (2566)	Lin (2017)	Career (2020)			
– ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์				✓							ความถี่	ร้อยละ	
– วิสัยทัศน์									✓				
2. ด้านการสื่อสาร											7	70.00	✓
– ด้านการสื่อสาร	✓												
– ด้านการสื่อสารที่ดี		✓				✓		✓					
– การสื่อสาร					✓				✓	✓			
3. ด้านความร่วมมือ											6	60.00	✓
– ด้านความร่วมมือ	✓					✓							
– การส่งเสริมการมีส่วนร่วม							✓						
– ด้านการมีส่วนร่วม								✓					
– ด้านการร่วมมือ									✓				
– การทำงานเป็นทีม										✓			
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์											6	60.00	✓
– ด้านความคิดสร้างสรรค์	✓	✓											
– การคิดสร้างสรรค์					✓	✓			✓				
– ความคิดสร้างสรรค์										✓			
5. ด้านการสร้างทีม											3	30.00	
– ด้านการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูง		✓											
– ด้านสร้างทีม				✓									
– การสร้างทีม					✓								
6. ด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล											3	30.00	
– ด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล								✓					

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ (ปี)											องค์ประกอบที่เลือกศึกษา	
	กรณีกา เรตมอนต์ (2559)	บุญช่วย สายงาม (2559)	เพ็ญศิริกรณั์ ประเทียะอินทร์ (2559)	สนุก ลิงห์มาตร (2560)	ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2561)	นราธิป โชคชัยสุนทร (2562)	ธีระนันต์ ไมธรรม (2564)	กนกวรรณ ปาระตะ (2566)	Lin (2017)	Career (2020)	ความถี่		ร้อยละ
17. ด้านการจัดการ ตนเอง		√									1	10.00	
18. ด้านการเรียนรู้การสอน		√									1	10.00	
19. มีจริยธรรม			√								1	10.00	
20. นำทางวิชาชีพ			√								1	10.00	
21. นำการเปลี่ยนแปลง			√								1	10.00	
22. ด้านการรอบรู้				√							1	10.00	
23. ด้านอุดมการณ์				√							1	10.00	
24. ด้านรู้เท่าทัน				√							1	10.00	
25. ด้านไฟบริการ				√							1	10.00	
26. การจัดการความ ขัดแย้ง					√						1	10.00	
27. การมอบหมายงาน และการสอน					√						1	10.00	
28. ทักษะชีวิต					√						1	10.00	
29. การสร้างบารมี							√				1	10.00	
30. การกระตุ้นการใช้ ปัญญา							√				1	10.00	
31. การคำนึงถึงเอก บุคคล							√				1	10.00	
32. บุคลิกภาพ								√			1	10.00	
33. มีเสน่ห์น่าหลงใหล								√			1	10.00	
34. ทักษะการฝึกฝน								√			1	10.00	
35. ความยืดหยุ่น								√			1	10.00	
36. ด้านความปลอดภัย และความคลุมเครือ								√			1	10.00	
37. การแสวงหาความรู้								√			1	10.00	

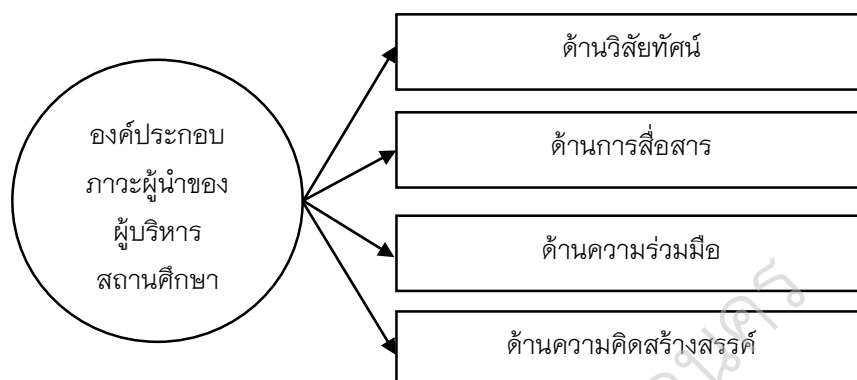
ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบภาวะ ผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	นักวิชาการ (ปี)												
	กรรณิกา เกรตมอนด์ (2559)	บุญช่วย สายงาม (2559)	เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียอินทร์ (2559)	สนุก ลิงห์มาต (2560)	ไพฑูรย์ สิ้นลารัตน์ (2561)	นราธิป โชดชยสุนทร (2562)	ธีระนันต์ โมธรรม (2564)	กนกวรรณ ประตะ (2566)	Lin (2017)	Career (2020)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
38. การจัดการองค์กร											1	10.00	
39. ความมั่นใจ											1	10.00	
40. ความน่าเชื่อถือ											1	10.00	
รวม	4	14	6	7	10	4	6	5	10	6	-	-	-

จากตาราง 1 ผลสังเคราะห์องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มขององค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน พบว่า มีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาทั้งหมด 40 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้คัดสรรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความถี่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไป เพื่อนำมาศึกษา โดยมีการจัดกลุ่มขององค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันแล้วตั้งชื่อใหม่ให้ครอบคลุม ดังนี้

1. ด้านวิสัยทัศน์ การมีวิสัยทัศน์ ด้านวิสัยทัศน์เชิงกลยุทธ์ และวิสัยทัศน์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านวิสัยทัศน์”
2. ด้านการสื่อสาร ด้านการสื่อสารที่ดี และการสื่อสาร ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่เท่ากับ 7 คิดเป็นร้อยละ 70 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการสื่อสาร”
3. ด้านความร่วมมือ การส่งเสริมการมีส่วนร่วม ด้านการมีส่วนร่วม ด้านการร่วมมือ และการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านความร่วมมือ”
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ การคิดสร้างสรรค์ และความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่เท่ากับ 6 คิดเป็นร้อยละ 60 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านความคิดสร้างสรรค์”

ผลการสังเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านวิสัยทัศน์ 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านความร่วมมือ และ 4) ด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

1.5.1 ด้านวิสัยทัศน์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านวิสัยทัศน์ไว้ ดังนี้

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สามารถสื่อสารวิสัยทัศน์ชัดเจนโดยการสื่อสารโน้มน้าวใจหรือกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นมีความผูกพันต่อวิสัยทัศน์และมีจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงาน

เพ็ญประภา ศรีมะโรง (2559, หน้า 75) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถมองเห็นภาพรวมในอนาคตองค์การที่ต้องการจะให้เป็นได้อย่างชัดเจน โดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การมีความเป็นไปได้และสามารถมองเห็นวิธีการปฏิบัติที่จะนำองค์การให้บรรลุความต้องการนั้น

นราธิป โชคชยสุนทร (2562, หน้า 27) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารแสดงออกถึงความเป็นผู้นำในการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตของตนเองผ่านวิสัยทัศน์สถานศึกษา โดยการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความเข้าใจต่อวิสัยทัศน์ มีความคิดสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้น มีความซื่อสัตย์และเกิดความศรัทธาพัฒนาสถานศึกษาได้อย่างเต็มความสามารถ

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 38) ได้กล่าวว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับนโยบาย หลักการ แนวคิดเกี่ยวกับงาน ในหน้าที่ปฏิบัติตามภารกิจของโรงเรียนร่วมกับผู้ร่วมงาน สามารถวิเคราะห์สถานการณ์ การกำหนดอนาคตเพื่อนำมากำหนดทิศทางของโรงเรียนเพื่อพัฒนาโรงเรียนไปตาม เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้

Lin (2017, Unpage) ได้กล่าวว่า การมีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำในปัจจุบันต้องมีความชัดเจนในการมองเห็น ต้องสามารถรวมพลังคนอื่น ๆ ในการปลูกฝัง ค่านิยมร่วมกัน และในบางครั้งผู้นำต้องมีความกล้าหาญในการดำเนินงานที่ขัดกับวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านวิสัยทัศน์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจในนโยบายเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนา สถานศึกษาร่วมกับบุคลากร ผ่านการสื่อสารและโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ เข้าใจจนนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุความสำเร็จ ตามที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ

1.5.2 ด้านการสื่อสาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการสื่อสาร ไว้ ดังนี้

กรรณิกา เรตมอนต์ (2559, หน้า 9) ได้กล่าวว่า การสื่อสารของ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ขึ้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในการตีความวิเคราะห์ แยกแยะเนื้อหาสาระของสื่อ และมีวิธีการถ่ายทอดเนื้อหาสาระที่ผสมผสานกันระหว่าง ศิลปะการพูดกับการแสดงข้อมูลในรูปแบบต่าง ๆ โดยใช้เทคนิควิธีการผ่านสื่อเทคโนโลยี และอุปกรณ์โดยนำความรู้ด้านวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่าง เหมาะสม

วาสนา ทองทวียังยศ (2560, หน้า 111) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ ด้านการสื่อสาร หมายถึง การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในการจัดการคือเทคโนโลยีที่เข้ามา ช่วยให้การสื่อสารระหว่างบุคคลเกือบทุกวงการ ทั้งทางด้านการศึกษาจำเป็นต้องอาศัย การสื่อสารระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน ผู้เรียนกับผู้เรียน ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในกระบวนการเรียนการสอน และการดำเนินงานในหลายด้าน ทั้งนี้โดยอาศัยเทคโนโลยี การสื่อสาร การดำเนินงานและเทคโนโลยีการสื่อสารระหว่างบุคคล เช่น การใช้โทรศัพท์

โทรสาร เทเลคอนเฟอเรนซ์ และไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เป็นต้น และ เทคโนโลยีสารสนเทศซึ่งเป็นที่นิยมประยุกต์ใช้ในปัจจุบัน

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 28) ได้กล่าวว่า ด้านการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายทอด ความรู้ ประสบการณ์โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการสื่อสารอย่างถูกต้อง ทั้งด้านการพูด การฟังและการแสดงออก มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานได้อย่างเหมาะสม

ณัฐณี มณีวรรณ (2563, หน้า 7) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่พูด ไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ สามารถปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้ฟังใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์มาเป็นตัวช่วยในการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาและกับสาธารณชนได้เห็นความสำคัญของ ICT และมองอนาคตว่า ICT จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ สามารถปรับตัวได้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ ด้วยไอเดียและนวัตกรรมที่สดใหม่ พร้อมทั้งจะสื่อสารรับฟัง พูดคุยมีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการสื่อสาร หมายถึง การกระทำหรือพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงออกถึงการถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ โดยผ่านการสื่อสารในรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางาน ได้อย่างเหมาะสม ทั้งภายในและภายนอกองค์กรทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ผ่านศิลปะการพูดและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถปรับระดับการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายด้วยความจริงใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม

1.5.3 ด้านความร่วมมือ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านความร่วมมือ ไว้ ดังนี้

กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้สมาชิกร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผนการดำเนินกิจกรรมมีความร่วมมือร่วมใจกันเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ด้านความร่วมมือของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นเพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมาย และเปิดโอกาสให้ เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วม เพื่อให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 44) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือหรือการส่งเสริมการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ผู้บริหารโรงเรียนให้คำแนะนำ กระตุ้นความคิด เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความเห็นในการตัดสินใจปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้การพัฒนางานบรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 55) ได้กล่าวว่า ความร่วมมือหมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารงานและดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของครูเสมอ กระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นในการพัฒนางาน ขอคำปรึกษาจากครูในการมอบหมายงานที่ตรงความสามารถสร้างบรรยากาศให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน ให้โอกาสครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน มีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล มีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์และวิธีการในการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงาน และร่วมกันชื่นชมผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน

Lin (2017, Unpage) ได้กล่าวว่า ด้านการร่วมมือ หมายถึง ความสามารถในการสร้างและรักษาการปรับเปลี่ยนการทำงานร่วมกับบุคคลและการสร้างกลยุทธ์ขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความร่วมมือหมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการบริหารที่เน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่วางแผนตัดสินใจ ไปจนถึงการติดตามประเมินผลและชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน มีการกระตุ้น

และสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจจนเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านความคิดสร้างสรรค์ไว้ ดังนี้

กรณีกา เรตมอนต์ (2559, หน้า 11) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานที่แสดงออกถึงความสามารถในการคิดสิ่งแปลกใหม่โดยนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงานเป็นผลงานที่แปลกใหม่

กรณีทิพย์ ปั่นก้อน (2559, หน้า 6) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมในการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรเป็นอันดับแรกในด้านความสามารถในการ สร้างสรรค์และกระตุ้นความคิดสร้างสรรค์

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ด้านความคิด สร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด สิ่งแปลกใหม่โดยนำความรู้ ประสบการณ์เดิมมาประยุกต์ใช้สร้างสรรค์ผลงาน ที่แปลกใหม่ รวมถึงด้านความคิด ความสนใจ ความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา นำความรู้ การกระตุ้นสร้างสรรค์ เพื่อนำไปสู่การสร้างสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพ

อัยรินทร์ สماعيل (2562, หน้า 46) ได้กล่าวว่า ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่ กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่มีความสามารถในการบูรณาการความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์ สามารถกระตุ้นหรือจุดประกายจินตนาการให้ครูปฏิบัติงานในสถานศึกษา ได้อย่างสร้างสรรค์ โดยการมอบหมายงานที่ท้าทาย ให้ความเป็นอิสระทางความคิด ส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องต่าง ๆ

จินตนา ดีดวงพันธ์ (2565, หน้า 51) ได้กล่าวว่า การมีความคิด สร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกถึงความสามารถ ในการคิดหลายทิศทางที่นำไปสู่กระบวนการคิดในสิ่งแปลกใหม่ ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ในทางสร้างสรรค์และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม องค์กร หรือสังคม โดยอาศัยความยืดหยุ่น ในการคิด และการบูรณาการเชื่อมโยงจากความรู้และประสบการณ์เดิม

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านความคิด สร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดนอกกรอบที่หลากหลายและ

แปลกใหม่ โดยการบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิมมาสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและจุดประกายจินตนาการให้แก่บุคลากร ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดรับอิสระทางความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ อันนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มีคุณภาพอย่างยั่งยืน

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปเป็นองค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 2

ตาราง 2 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ด้านวิสัยทัศน์	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการมองภาพอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน โดยอาศัยความรู้ความเข้าใจในนโยบายเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับบุคลากร ผ่านการสื่อสารและโน้มน้าวใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความเข้าใจจนนำไปสู่การขับเคลื่อนสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและบรรลุความสำเร็จตามที่วางไว้อย่างมีคุณภาพ	1. มีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน 2. เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน 3. มีการกำหนดเป้าหมายแผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 4. ส่งให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 5. มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา 6. เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)		7. มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ 8. คิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ 9. มองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีการต่าง ๆ 10. มีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่เกิดขึ้น
2. ด้านการสื่อสาร	พฤติกรรมที่แสดงถึงความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ผ่านศิลปะการพูดและการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ โดยรู้จักเลือกใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร มีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูล สามารถปรับระดับการสื่อสารให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายด้วยความจริงใจ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	1. มีความสามารถและความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร 2. มีการร่วมกันวางแผนเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร 3. สามารถใช้สื่อรูปแบบต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมในการนำเสนองาน 4. มีความสามารถย่อยข้อมูลทางเทคนิคหรือข้อมูลเชิงลึกให้เหมาะสมกับระดับของผู้ฟังและเข้าใจได้ง่ายขึ้น 5. มีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ด้านการสื่อสาร (ต่อ)		6. สามารถสร้างบรรยากาศ โน้มน้าวใจและการมีส่วนร่วมของผู้ฟัง 7. มีการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา 8. มีทักษะการตั้งคำถามและการรับฟังเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แบ่งปันประสบการณ์ เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน 9. มีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา 10. มีความสามารถในการถ่ายทอดเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างชัดเจน เพื่อนำพาคำสั่งการให้ก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม
3. ด้านความร่วมมือ	พฤติกรรมที่แสดงถึงการบริหารที่เน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในทุกกระบวนการ ตั้งแต่วางแผน ตัดสินใจ ไปจนถึงการติดตามประเมินผลและชื่นชมความสำเร็จร่วมกัน มีการกระตุ้นและสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจจนเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนางานให้บรรลุจุดมุ่งหมาย	1. มีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร 2. ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์ 3. ยึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติตามมติที่ประชุม

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ด้านความร่วมมือ (ต่อ)	ร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ	4. มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน 5. มีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา 6. มีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา 7. มีการส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษา ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนและประเมินผล 8. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม 9. มีการร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการคิดนอกกรอบที่หลากหลายและแปลกใหม่ โดยการบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิมมาสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ผู้บริหารต้องมีบทบาทสำคัญในการกระตุ้นและจุดประกายจินตนาการให้แก่บุคลากร ผ่านการมอบหมายงานที่ท้าทายและเปิดรับอิสระทางความคิด เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ อันนำ	1. มีความสามารถสร้างสรรค์งานและพัฒนางานในรูปแบบใหม่ได้ 2. มีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ๆ มาใช้ในสถานศึกษา 3. มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและต่อยอดแนวคิดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง 4. มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำสื่อนวัตกรรม

ตาราง 2 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. ด้านความคิด สร้างสรรค์ (ต่อ)	ไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้มี คุณภาพอย่างยั่งยืน	ในการจัดการเรียนการสอน 5. มีความสามารถในการ บริหารจัดการแก้ไขปัญหา เฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้ อย่างเหมาะสม 6. มีความสามารถในการใน การสร้างเชื่อมั่นให้ครู และบุคลากรยอมรับและ ร่วมมือในการสร้างสรรค์ ผลงาน 7. มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ ทันสมัยมาใช้ในการบริหาร และจัดการเรียนการสอน ของครูและบุคลากร

1.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้
ดังนี้

นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115-122) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูมีความแตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มี
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความคิดเห็น แตกต่างกัน และ 4) ภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันมีความ
คิดเห็นแตกต่างกัน

นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 134) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) สมรรถนะการบริหารงาน วิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์ ด้านวิสัยทัศน์ และด้านการสื่อสาร มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะ การบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 71.90 และ 5) แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา มีจำนวน 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร และด้านความคิดสร้างสรรค์

วีรชาติ กาญจนกันโธ (2562, หน้า 171-174) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ทั้งโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาจำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 คือ การคำนึงถึงความเป็นเอกัตถะบุคคลและการกระตุ้นทางปัญญา ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ได้ร้อยละ 53.30

ธีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 125-126) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลองค์ประกอบการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิง 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 3) การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับปานกลาง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 และ 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมีส่วนร่วม และด้านการคำนึงถึงเอกบุคคคล มีอำนาจพยากรณ์การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ทางวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 152-156) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก 4) การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำ ของผู้บริหารด้านวิชาการ และภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล โดยมีอำนาจพยากรณ์การปฏิบัติงานของครูใน
โรงเรียนร้อยละ 47 และ 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการปฏิบัติ
งานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จำนวน 2 ด้าน ประกอบด้วย ด้านวิชาการ และด้านเทคโนโลยีในยุคดิจิทัล

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหาร
การศึกษาในหลายมิติ ทั้งด้านวิชาการ ประสิทธิภาพของโรงเรียน และการปฏิบัติงานของครู
โดยภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์เชิงบวกและสามารถพยากรณ์ผลลัพธ์ทางการศึกษาได้อย่าง
มีนัยสำคัญ นอกจากนี้ องค์ประกอบสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
เช่น วิสัยทัศน์ การสื่อสาร ความร่วมมือ และความคิดสร้างสรรค์ ล้วนเป็นปัจจัยขับเคลื่อน
สำคัญให้สถานศึกษาบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำ
องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญเหล่านั้น มากำหนดกรอบแนวคิด
การวิจัย เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

2.1 ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

วรภรณ์ ชาเรืองเดช (2558, หน้า 19) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ขีดความสามารถในการบรรลุความสำเร็จตามเป้าหมาย และเป็นสิ่งตัดสินขั้นสุดท้าย
ว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

วิภากรณ์ สร้อยคำ (2560, หน้า 94) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ความสำเร็จของการปฏิบัติหรือผลที่เกิดขึ้นทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพตามเป้าหมาย
และวัตถุประสงค์ที่กำหนดของผู้บริหารและทีมงานในการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างที่
เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรทุกคนและการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

รุจภา วรงค์พาสินธุ์ (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง
ระดับความสำเร็จตามเป้าหมายที่สังเกตได้ในองค์กร และความสามารถในการปรับตัวให้

เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานของสมาชิกภายในองค์การ

อาร์สสร วันดี (2560, หน้า 24) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ระดับผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินงานบรรลุตามจุดมุ่งหมายขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ความสามารถขององค์การที่จะดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย 4 ประการ คือ ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์การ (Integration) การปรับตัวของ องค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Adaptability) การปรับตัวขององค์การให้ สอดคล้องกับสังคม (Social Relevance) และผลผลิตขององค์การ (Productivity)

จรรยา พุทธจักร (2566, หน้า 48) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยได้รับความร่วมมือจากทุกคนในองค์การเพื่อให้เกิดความสำเร็จและเกิดคุณภาพอย่างสูงสุด

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ทั้งในเชิงปริมาณ และคุณภาพ ซึ่งประสิทธิผลมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานและถือเป็นสิ่งตัดสินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารหน่วยงานหรือองค์การประสบความสำเร็จมากน้อยหรือไม่เพียงใด

2.2 ความสำคัญของประสิทธิผล

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

จตุภัทร ประทุม (2559, หน้า 12-14) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผลมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การโดยนับว่าเป็นการตัดสินใจประเมินขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะทำให้ระดับความสำเร็จขององค์การถดถอยลงเรื่อย ๆ จนล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้น จึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลของงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพโดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิภาพของบุคคล

ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิภาพขององค์การ

ประสิทธิภาพขององค์การ มีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์การ ในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ Hoy & Miskel (2001, pp. 305-306 อ้างถึงใน จตุภัทร ประทุม, 2559, หน้า 12-14) จึงเสนอรูปแบบบูรณาการโดยเพิ่มลักษณะการประเมินประสิทธิภาพขององค์การเป็น 3 ประการ คือ พหุเกณฑ์ (Multiple Criteria) มิติเวลา (Time Dimension) และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. พหุเกณฑ์ของ Hoy & Miskel ได้นำข้อสรุปที่เป็นข้อตกลงที่ยอมรับกันมาใช้ คือการประเมินประสิทธิภาพขององค์การได้อย่างครอบคลุม และในการบูรณาการนี้ตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพจะต้องนำมาจากแต่ละขั้นตอนของระบบเปิดได้แก่ ปัจจัยนำเข้าการเปลี่ยนแปลงปัจจัยนำเข้าโดยจะต้องเลือกตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญเหมาะสมและเป็นตัวแทน ซึ่งรูปแบบที่เหมาะสมในการที่จะสามารถเลือกเกณฑ์ได้ คือรูปแบบทฤษฎีของ Parson ที่ถือว่าองค์การเป็นระบบสังคมความอยู่รอดของระบบสังคมจะขึ้นอยู่กับหน้าที่ที่สำคัญ 4 ประการหน้าที่เหล่านี้เป็นพื้นฐานที่ทำให้ได้มาซึ่งทรัพยากร และสามารถพิจารณาถึงเป้าหมายขององค์การได้ทุกระบบสังคมต้องสามารถแก้ปัญหาพื้นฐาน 4 ประการให้ได้เรียกโดยย่อว่า “AGIL” ได้แก่

1.1 การปรับตัว (Adaptation-A) เป็นหน้าที่ของระบบที่จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมให้ได้ เช่น โรงเรียนอำนวยความสะดวกให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ของสิ่งแวดล้อม และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องโดยพยายามเปลี่ยนรูปให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ภายนอก

1.2 การบรรลุเป้าหมาย (Goal Attainment-G) เป็นการมุ่งให้บรรลุเป้าหมายของระบบได้แก่ กระบวนการขององค์การ การประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยเดียวกัน (Single Unity)

1.3 การบูรณาการ (Integration-I) เป็นการสร้างความมั่นคงของสังคมภายในระบบ ได้แก่ กระบวนการขององค์การการประสานงาน และความสัมพันธ์ทางสังคมให้มีลักษณะเป็นหน่วยงานเดียวกัน (Single Unity)

1.4 การรักษาสิ่งซ่อนเร้นภายใน (Latency-L) เป็นการรักษาความมั่นคงของคุณค่าของระบบ ได้แก่ รูปแบบวัฒนธรรมและระบบการจูงใจ ดังนั้น การประเมินประสิทธิผลองค์การจึงต้องใช้ทั้ง

4 ประการนี้เป็นมิติการประเมิน

2. มิติเวลา การประเมินประสิทธิผลองค์การ สิ่งที่เป็นเกณฑ์ประเมินจะเกี่ยวข้องกับเวลา โดยแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ ระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น การประเมินประสิทธิผลองค์การสำหรับโรงเรียน เกณฑ์ในระยะเวลานั้นจะประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในการทำงาน และความจงรักภักดี เกณฑ์ระยะกลางจะประเมินความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาของโรงเรียนรวมทั้งการพัฒนาแผนการสอน ความก้าวหน้าทางอาชีพของครู-อาจารย์และความสำเร็จของนักเรียนที่จบการศึกษาไปแล้ว และเกณฑ์ในระยะยาวคือความสามารถในการอยู่รอดของโรงเรียนอย่างไรก็ตามเกณฑ์ประสิทธิผลองค์การอาจมีการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความพอใจของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องอีกด้วยอาจเป็นข้อจำกัดใหม่หรือมีความคาดหวังต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เกณฑ์ประสิทธิผลเฉพาะต่าง ๆ อาจเปลี่ยนไปตามลักษณะวงจรชีวิตขององค์การที่เปลี่ยนไป เช่น ในระยะประกอบการ เริ่มแรกต้องเน้นที่เกณฑ์ความยืดหยุ่น การได้มาซึ่งทรัพยากรและเมื่อองค์การมีวุฒิภาวะแล้ว เกณฑ์พื้นฐานจะได้แก่ การติดต่อสื่อสาร สถานภาพความสามารถในการผลิต ประสิทธิภาพ และการกำหนดเป้าหมาย

3. กลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้อง (Multiple Constituencies) ใช้คำนิยามและความคิดของกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งจะสะท้อนถึงเกณฑ์ประสิทธิผล เป็นความสนใจของแต่ละบุคคลหรือกลุ่มภายในหรือภายนอกองค์การที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้เกณฑ์ประสิทธิผลสอดคล้องกับความพอใจของกลุ่มผู้เกี่ยวข้อง มโนทัศน์นี้จึงเป็นการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางเชิงสัมพันธ์กับภาพการณ์ (Relativistic Multiple-Contingency Approach) การนำไปประยุกต์ใช้จากแนวคิดของรูปแบบบูรณาการดังกล่าว Hoy & Miskel ได้นำเกณฑ์การประเมินประสิทธิผลองค์การที่ Campball ได้บูรณาการ 2 รูปแบบ โดยมีความเห็นสอดคล้องกันในเรื่องที่สามารถได้แก่ เป้าหมาย พฤติกรรมที่กำหนดทิศทางของเป้าหมายและพฤติกรรมต่าง ๆ ขององค์การ อย่างไรก็ตาม เป้าหมายของกรอบความคิดเชิงระบบทรัพยากรจะมีลักษณะหลากหลายและเป็นพลวัต กำหนดผลที่ได้รับสูง และมีการเปลี่ยนแปลงตามช่วงเวลา ยิ่งกว่านั้นการบรรลุเป้าหมายในระยะสั้นสามารถใช้ทรัพยากรใหม่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายย่อยได้ ดังนั้นเมื่อใช้กรอบความคิดเชิงระบบลักษณะเป้าหมายขององค์การโดยธรรมชาติจะมีลักษณะเป็นวงจร Campbell ได้รวบรวมแล้วนำมาสรุปเป็นมิติทั่วไป เกณฑ์เฉพาะหรือตัวบ่งชี้ประสิทธิผล และมโนทัศน์อื่น ๆ ที่เป็นจุดอ่อนจากรูปแบบเป้าหมายและรูปแบบระบบทรัพยากร นำมาปรับให้มี 4 มิติ ตามหน้าที่ของระบบสังคมให้มีลักษณะเป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติโดยกำหนดให้มีตัวบ่งชี้ประสิทธิผลเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายทั้ง 4 เป้าหมายและพิจารณากรอบของเวลา และผู้ที่เกี่ยวข้องในการประเมินแต่ละด้านแต่ละตัวบ่งชี้ประสิทธิผลในการประเมินประสิทธิผลองค์การตามรูปแบบบูรณาการดังกล่าว สามารถดำเนินการ ได้ 3 ขั้นตอน ดังนี้

3.1 ควรพิจารณากลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องที่มีความสำคัญในการนิยามเป้าหมายเชิงปฏิบัติการผู้วิจัยอาจพิจารณากำหนดขึ้นเองหรือพิจารณาจากการกำหนดนโยบายหรือตามองค์การอื่น ๆ

3.2 พิจารณามิติเกี่ยวกับเวลาว่ามุ่งเน้นเป้าหมายระยะสั้น ระยะกลางหรือระยะยาว

3.3 ควรใช้การประเมินหลายเกณฑ์

ทิพวรรณ ลำเภาทอง (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อองค์การหรือหน่วยงานมาก เพราะถ้าประสิทธิภาพของบุคคลมีคุณภาพ

ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การที่มีคุณภาพเช่นกัน ซึ่งทั้งสองสิ่งจะเป็นตัววัดความสำเร็จขององค์การในการที่จะตัดสินใจว่าองค์การหรือหน่วยงานจะอยู่รอดหรือไม่

อาร์สเซอร์ วันดี (2560, หน้า 41-42) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญอย่างยิ่งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์การ นับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์การประสบความสำเร็จหรือไม่เพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การจะล่มสลายไปในที่สุด ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่การบริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และความคาดหวังขององค์การ แสดงว่าองค์การมีประสิทธิภาพโดยประสิทธิผลอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

3.1 ประสิทธิภาพของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบผลสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลโดยตรงและครบถ้วนตามวัตถุประสงค์ ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า เหมาะสมดีกับงาน ตรงความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคมและผู้จะนำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ประสิทธิภาพขององค์การ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์การ Gibson and Other (1982, อ้างถึงใน อาร์สเซอร์ วันดี (2560, หน้า 42) อธิบายถึงเกณฑ์ของประสิทธิภาพขององค์การว่าประกอบด้วยตัวบ่งชี้ 5 ตัว คือ 1) การผลิต (Production) 2) ประสิทธิภาพ (Efficiency) 3) ความพึงพอใจ (Satisfaction) 4) การปรับเปลี่ยน (Adaptiveness) และ 5) การพัฒนา (Development)

กิตติยา บุญแซม (2561, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญต่อการจัดการหรือหน่วยงานมาก เพราะเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ การบริหารองค์การหรือโรงเรียนจะเกิดผลสำเร็จเพียงใด องค์การจะอยู่รอดและมีความมั่นคงมากน้อยอย่างใดนั้นจะขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ก็จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ได้ก็จะไม่ประสบความสำเร็จในที่สุด ดังนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความสำคัญต่อองค์การอย่างยิ่ง เพราะการที่จะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่นั้นจะมีประสิทธิภาพเป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จขององค์การ

วรุจ วรตล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพเป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียดเพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียนพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

จากความสำคัญที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพมีความสำคัญในการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จอยู่รอดและมีความมั่นคง ซึ่งจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลขององค์การ ถ้าองค์การสามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะสามารถดำรงอยู่ต่อไปได้ แต่ถ้าไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์จะล่มสลายไปในที่สุด เพราะการจะตัดสินใจว่าองค์การจะอยู่รอดหรือไม่นั้น ต้องอาศัยประสิทธิภาพขององค์การเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จนั่นเอง

2.3 ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนไว้ ดังนี้

จตุรภัทร ประทุม (2559, หน้า 11-12) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ตามภาระงานที่รับผิดชอบทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป รวมไปถึงการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนซึ่งจะทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานภายใต้การมองประสิทธิภาพของโรงเรียนทั้งระบบ

ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 52) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลของการปฏิบัติงาน การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ซึ่งประสิทธิภาพโรงเรียน เกิดจากการบริหารงานโรงเรียนตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ประกอบด้วยงานบริหารวิชาการงานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารงานทั่วไป ซึ่งสถานศึกษามีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชา ข้าราชการ และรับผิดชอบการบริหารงานของโรงเรียน มีโครงสร้างการบริหารงานตามกฎหมายที่มีขอบข่ายภารกิจที่กำหนด

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่มาจากความร่วมมือของผู้บริหาร ครูที่เกิดจากการวางแผนในงาน การดำเนินงานและการติดตามประเมินผลของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียน ซึ่งเห็นได้จากคุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 60) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานของโรงเรียนที่สามารถบริหารจัดการพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาตามขอบข่ายและภารกิจการบริหารและการจัดการสถานศึกษานำไปสู่ความสำเร็จของโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยอาศัยการบริหารงานตามภารกิจหลักอย่างเป็นระบบ ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของบุคลากรในสถานศึกษาส่งผลให้ผู้เรียนมีคุณภาพและสถานศึกษาสามารถพัฒนาได้อย่างเหมาะสมตามบริบทได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนไว้ ดังนี้ กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น (2560, หน้า 36) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนเป็นสิ่งที่ช่วยตรวจสอบการบริหารงานโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนดและประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

วรจ วรตล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนว่า เป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าจะอะไรบ้างที่ผู้บริหาร ควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมิน ตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพที่มีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริง ที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้าง ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้น นำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 63) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน คือ ประสิทธิภาพจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กรทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 61-62) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนเป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่ามีอะไรบ้างที่ผู้บริหารมีความสำคัญทั้งในศาสตร์ทางการบริหารและองค์กรนับว่าเป็นการตัดสินใจขั้นสุดท้ายว่าการบริหารองค์กรประสบความสำเร็จหรือไม่องค์กรจะอยู่รอดได้และมีความมั่นคงขึ้นอยู่กับความมีประสิทธิภาพการบริหาร

อดุลย์ อุบาสี (2566, หน้า 41) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียนและเป็นสิ่งที่ช่วยตรวจสอบการการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การดำเนินงานตามแผนงานที่กำหนด และประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

จากความสำคัญที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญในฐานะตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนด อีกทั้งเป็นเครื่องมือในการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการบริหารจัดการของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยังสะท้อนถึงการได้รับการยอมรับการสนับสนุนจากชุมชนและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ซึ่งใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน เพื่อนำไปสู่การวางแผนพัฒนาและยกระดับคุณภาพสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2.5 องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

นักวิชาการได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนไว้ ดังนี้

ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 54-55) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของการบริหารงานโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

อาภัสสร จันดี (2560, หน้า 41) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

ณัฐฐณีชา โคทังคะ (2561, หน้า 48-49) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพของการบริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 13-14) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน โดยพิจารณามาตรฐานการศึกษาตามแนวทางการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ แบ่งการบริหารงาน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านบริหารงานวิชาการ 2) ด้านบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

วรุจ วรดล (2563, หน้า 74) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 2) ประสิทธิภาพ

การบริหารงานงบประมาณ 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และ 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 80) ได้สรุปว่า สรุปว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านงานวิชาการ 2) ด้านงานงบประมาณ 3) ด้านบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านบริหารงานทั่วไป

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 67) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ศยานนท์ ศิริพันธ์ (2566, หน้า 30) ได้สรุปว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

Boola (2013, p.192) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน 2) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน 3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู และ 4) ประสิทธิภาพครูในการจัดการเรียนการสอน

Kirk & Jones (2014, Online) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มี 7 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความคาดหวังสูงในความสำเร็จของนักเรียน 2) สถานศึกษามีวิสัยทัศน์และภารกิจที่ชัดเจน 3) ความเป็นผู้นำด้านการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา 4) ประสิทธิภาพของครูในการจัดการเรียนการสอน 5) การจัดบรรยากาศของสถานศึกษา 6) การมีส่วนร่วมระหว่างสถานศึกษากับผู้ปกครองและชุมชน และ 7) การตรวจสอบความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ

จากทัศนะของนักวิชาการที่ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนดังตาราง 3

ตาราง 3 การสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของ ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	นักวิชาการ (ปี)										ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
	ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560)	อภัสสร วันดี (2560)	ณัฐธินิชา โค้ดทั้งตะ (2561)	ปิยะวรรณ คัดโลดตา (2561)	วรุจ วรคดล (2563)	ขวัญเพชร พลวงค์ (2564)	ณัฐเดช จันทร์พันธ์ (2564)	ศยามนัท ศิริจันทร์ (2566)	Boola (2013)	Kirk & Jones (2014)			
1. ด้านการบริหารงาน วิชาการ											8	80.00	√
- ด้านการบริหารงาน วิชาการ							√	√					
- ด้านบริหารงาน วิชาการ	√	√	√	√									
- ประสิทธิภาพการ บริหารงานวิชาการ					√								
- ด้านงานวิชาการ						√							
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ											8	80.00	√
- ด้านการบริหารงาน งบประมาณ							√	√					
- ด้านบริหารงาน งบประมาณ	√	√	√										
- ประสิทธิภาพการ บริหารงบประมาณ					√								
- ด้านงานงบ ประมาณ						√							
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล											8	80.00	√
- ด้านการบริหาร งานบุคคล							√	√					
- ด้านบริหารงานบุคคล	√	√	√	√		√							
- ประสิทธิภาพการ บริหารงานบุคคล					√								

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของ ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	นักวิชาการ (ปี)											องค์ประกอบที่เลือกศึกษา	
	ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560)	อาภัสสร วันดี (2560)	ณัฐธินิชา โค้ทังคะ (2561)	ปิยะวรรณ คัดโสดา (2561)	วรุจ วรคณ (2563)	ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564)	ณัฐเดช จันทร์พันธ์ (2564)	ศยามนท์ ศิริจันทร์ (2566)	Boola (2013)	Kirk & Jones (2014)	ความถี่		ร้อยละ
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป - ด้านการบริหารงาน ทั่วไป - ด้านบริหารงานทั่วไป - ประสิทธิภาพการ บริหารงานทั่วไป							✓	✓			8	80.00	✓
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการ เรียนของนักเรียน									✓		1	10.00	
6. คุณลักษณะอันพึง ประสงค์ของนักเรียน									✓		1	10.00	
7. ความพึงพอใจในการ ทำงานของครู									✓		1	10.00	
8. ประสิทธิภาพครูในการ จัดการเรียนการสอน									✓		1	10.00	
10. ความคาดหวังสูงใน ความสำเร็จของนักเรียน										✓	1	10.00	
11. สถานศึกษามีวิสัยทัศน์ และภารกิจที่ชัดเจน										✓	1	10.00	
12. ความเป็นผู้นำด้าน การศึกษาของผู้บริหาร สถานศึกษา										✓	1	10.00	
13. ประสิทธิภาพของ ครูในการจัดการเรียน การสอน										✓	1	10.00	
14. การจัดบรรยากาศ ของสถานศึกษา										✓	1	10.00	

ตาราง 3 (ต่อ)

องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำของ ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	นักวิชาการ (ปี)												
	ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560)	อากัสสร วันดี (2560)	ณัฐธินิชา โค้ดังคะ (2561)	ปิยะวรรณ คัดโสตา (2561)	วรจุ วรคณ (2563)	ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564)	ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564)	ศยามนที ศิริจันทร์ (2566)	Boola (2013)	Kirk & Jones (2014)	ความถี่	ร้อยละ	องค์ประกอบที่เลือกศึกษา
15. การมีส่วนร่วม ระหว่างสถานศึกษา กับผู้ปกครองและ ชุมชน										√	1	10.00	
16. การตรวจสอบ ความก้าวหน้าของ นักเรียนอย่างสม่ำเสมอ										√	1	10.00	

จากตาราง 3 ผลสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ซึ่งผู้วิจัยได้จัดกลุ่มขององค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน พบว่ามีประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ทั้งหมด 16 องค์ประกอบ ซึ่งในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้คัดสรรประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่มีความถี่ 5 หรือ ร้อยละ 50 ขึ้นไปเพื่อนำมาศึกษา โดยมีการจัดกลุ่มขององค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกันแล้วตั้งชื่อใหม่ให้ครอบคลุมดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานวิชาการ ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และด้านงานวิชาการ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการบริหารงานวิชาการ”

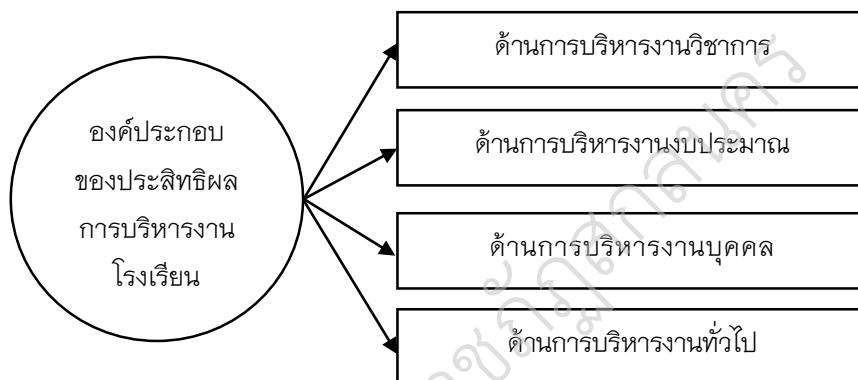
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานงบประมาณ ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณ และด้านงานงบประมาณ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการบริหารงานงบประมาณ”

3. ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านบริหารงานบุคคล และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่

เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการบริหารงานบุคคล”

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านบริหารงานทั่วไป และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รวมความถี่เท่ากับ 8 คิดเป็นร้อยละ 80 ผู้วิจัยตั้งชื่อองค์ประกอบนี้ว่า “ด้านการบริหารงานทั่วไป”

ผลการสังเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน พบว่ามี 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล และ 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 องค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

2.5.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

2.5.1.1 ความหมายของด้านการบริหารงานวิชาการ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการบริหารงานวิชาการไว้ ดังนี้ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, หน้า 12-13) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น และเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายใน

ณัฐธินิศา โคทังคะ (2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การที่สถานศึกษาได้ดำเนินเกี่ยวกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้เสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีคุณภาพ และประสิทธิภาพ

วรจ วรตล (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดการกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ด้านงานวิชาการ หมายถึง คุณภาพของหลักสูตร ความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ผลการดำเนินงานงานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ผลการวิจัยในชั้นเรียน ผลการนิเทศการสอน ผลการดำเนินงานแนะแนว และผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพภายใน

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 68) ได้กล่าวว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานและจัดการที่สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล ที่ตอบสนอง ความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุน การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการประกันคุณภาพ การนิเทศ และการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

2.5.1.2 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการงานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด

ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหาร และการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล และการวัดผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการ มีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 14-15) ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า งานด้านการบริหารงานวิชาการเป็นงานหลักหรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปให้สถานศึกษาให้มากที่สุด งานวิชาการจะเป็นตัวที่บ่งบอกถึงคุณภาพในการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาและคุณภาพของครู ขอบข่ายในด้านวิชาการเช่น การจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การวัดผล ประเมินผล การนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา เป็นต้น

2.5.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.5.2.1 ความหมายของด้านการบริหารงานงบประมาณ

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการบริหารงานงบประมาณไว้ดังนี้

อัสสุภา นาโสก (2560, หน้า 11) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การบริหารจัดการด้านการเงินอย่างมีประสิทธิภาพในโรงเรียน ได้แก่ การจัดทำและเสนอขอประมาณ การจัดสรรงบประมาณการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินการระดมทรัพยากรและลงทุนเพื่อการศึกษาการบริหารเงิน การบริหารบัญชี การบริหารสินทรัพย์และพัสดุ

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและตามข้อตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ การ ระดมทุนการศึกษา งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา งานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษา เงิน การจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและ งบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานการวางแผนพัสดุ การบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุและการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

วรจ วรตล (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การจัดทำและการเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลและการรายงานใช้เงิน การระดมทรัพยากรและ

การลงทุนเพื่อการศึกษา การบริหารการเงิน การบริหารบัญชี การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ด้านงานงบประมาณ หมายถึง การมีแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนพัฒนารายสามปี มีการรายงานผล SAR ของสถานศึกษา ผลการดำเนินงานการเงินและบัญชีถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ผลการดำเนินงานพัสดุและสินทรัพย์อย่างถูกต้อง ผลการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษาและผลการพัฒนาจากการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 72) ได้กล่าวว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการบริหารงานสู่ผลสำเร็จในการบริหารที่มุ่งเน้นความเป็นอิสระ คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ และบริหารงบประมาณแบบเน้นผลงาน มีการบริหารจัดการงบประมาณของสถานศึกษา มาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพการศึกษาที่ดีต่อผู้เรียน

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการวางแผน จัดทำ จัดสรร และควบคุมการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ รวมถึงการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยยึดหลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่างยั่งยืน

2.5.2.2 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการ จัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่าย และภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 39-55) ดังต่อไปนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิต

จากงบประมาณ

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน เพื่อ

การศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

11. การวางแผนพัสดุ

12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ

ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

17. การเบิกเงินจากคลัง

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

19. การนำเงินส่งคลัง

20. การจัดทำบัญชีการเงิน

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า งานด้านบริหารงบประมาณ เป็นงานหนึ่ง ที่ผู้บริหารต้องให้ความสนใจ ใส่ใจเป็นพิเศษในเรื่องของการบริหารจัดการ การจัดสรร งบประมาณให้มีความถูกต้อง โปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล สามารถตรวจสอบที่มาที่ไป ในการใช้งบประมาณต่าง ๆ ได้ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ขอบข่าย ในด้านงบประมาณ เช่น การจัดทำและเสนอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ ในสถานศึกษาการบริหารเงินงบประมาณ การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล การระดม ทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา เป็นต้น

2.5.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

2.5.3.1 ความหมายของด้านการบริหารงานบุคคล

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการบริหารงานบุคคลไว้ ดังนี้

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงาน บุคคล หมายถึง การดำเนินการที่มุ่งส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจ ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้ เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติมีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ

วรจ วรตล (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งสนใจการพัฒนา การบำรุงรักษาให้สมาชิกปฏิบัติงาน ในองค์กรสามารถเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เพื่อการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร และสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ด้านบริหารงาน บุคคล หมายถึง ประสิทธิภาพของงานจากการจัดบุคคลเข้าทำงาน ผลการพัฒนาและ ส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ผลของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ และผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากร

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 76) ได้กล่าวว่า ด้านการ บริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่มุ่งเน้นส่งเสริมให้การปฏิบัติงาน สามารถตอบสนองภารกิจสถานศึกษา เกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมาย ระเบียบ เป็นไป ตามหลักธรรมาภิบาล ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้รับการพัฒนา ความรู้ ความสามารถ

ในวิชาชีพ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่อง เชิดชูเกียรติ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

อดุลย์ อุบาสี (2566, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานด้านบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภทการประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการวางแผน สรรหา บรรจุ แต่งตั้ง และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจ โดยยึดหลัก กฎหมายและธรรมาภิบาล ควบคู่กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้า การยกย่องเชิดชูเกียรติ การประเมินผล การรักษาวินัย และการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ

2.5.3.2 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระภายใต้ กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ ขอบข่ายและ

ภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ (กระทรวง
ศึกษาธิการ, 2552, หน้า 57-102) ดังต่อไปนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอชื่อ
พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร
ทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ
และบุคลากรทางการศึกษา
19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานบุคคล เป็นงานที่
ผู้บริหาร ควรให้ความสำคัญเพราะว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญในการพัฒนาขับเคลื่อน
องค์การ สร้างขวัญกำลังใจของคนทำงานในองค์การมีความสำคัญเป็นอย่างมาก
เป็นศาสตร์และศิลป์ ที่ผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

ตั้งและพัฒนาศักยภาพคนในองค์กรออกมาใช้ให้มากที่สุด จัดคนให้เหมาะสมกับงาน ขอบข่ายงานบริหารงานบุคคล เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การเสริมสร้างประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติราชการ เป็นต้น

2.5.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2.5.4.1 ความหมายของด้านการบริหารงานทั่วไป

นักวิชาการได้ให้ความหมายของด้านการบริหารงานทั่วไปไว้ ดังนี้
 ญัฐธูนิชา โคทังคะ (2561, หน้า 15) ได้กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาท หลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้ นวัตกรรม และเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการศึกษา ตามหลักการ บริหารงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบ ที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กร ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ปิยะวรรณ คิตโสดา (2561, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหาร ทั่วไป หมายถึง การดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานพัฒนาเครือข่าย การศึกษา การวางแผนการบริหารการศึกษา งานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผนการ จัดการระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน งาน เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแล อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสัมมนาผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอ ความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย การ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุน และประสานงานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคม ขึ้นที่จัดการศึกษา การรายงานผล การปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

วรุจ วรตล (2563, หน้า 14) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง ภารกิจงานที่เกี่ยวกับการวางแผนและออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบ ฐานข้อมูลและระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษามีการประสานงานร่วมกับชุมชน และท้องถิ่น เพื่อบริหารและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชน

รวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงาน ทั้ง 4 ด้าน ในสถานศึกษา

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 15) ได้กล่าวว่า ด้านบริหารงานทั่วไป หมายถึง ผลของการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและมีการรายงานผลการปฏิบัติงานเป็นเอกสาร

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 76) ได้กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินการบริหารงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการงานบริหารอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายการจัดการศึกษาที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ เน้นความโปร่งใส รับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

จากความหมายที่นำเสนอมาข้างต้นสรุปได้ว่า ด้านการบริหารงานทั่วไป หมายถึง กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดระบบบริหารและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ เช่น งานธุรการ สารสนเทศ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ โดยเน้นการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย

2.5.4.2 ขอบข่ายของด้านการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์การ ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบมุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการจัดการของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบต่อที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 103-110) ดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบรวม

หรือเลิกสถานศึกษา

และตามอัธยาศัย

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน

การลงโทษนักเรียน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไปเป็นงานที่คอย
ช่วยสนับสนุนงานทุกงานในโรงเรียน ทั้งการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิชาการ งบประมาณ
บุคลากร และการบริหารงานทั่วไป งานอาคารสถานที่ งานพัฒนาระบบและเครือข่าย
ข้อมูล สารสนเทศ การดำเนินงานทางด้านธุรการ การติดต่อสื่อสารระหว่างคนในองค์กร

หรืองานประสานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น นอกจากนี้นงานบริหารงานทั่วไป ก็เป็นงานที่เกี่ยวกับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน ส่งเสริมงานกิจการนักเรียน เป็นต้น

จากทัศนะของนักวิชาการเกี่ยวกับองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยขอสรุปเป็นองค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการและพฤติกรรมบ่งชี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 4

ตาราง 4 องค์ประกอบ นิยามปฏิบัติการ และพฤติกรรมบ่งชี้ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้ และการวัดประเมินผลให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ และดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการประกันคุณภาพ การนิเทศ และการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์และคุณลักษณะของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	1. มีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ 2. มีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ครบถ้วนตามระเบียบวิธีการการวัดผล ประเมินผล 3. มีการส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอน และมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง 4. มีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 5. มีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. มีการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อคุณภาพทางการศึกษา 7. มีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง 8. มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับเครือข่ายหรือหน่วยงานอื่น

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
2. ด้านการบริหารงาน งบประมาณ	กระบวนการดำเนินงานของ สถานศึกษาในการวางแผนจัดทำ จัดสรร และควบคุมการใช้จ่าย งบประมาณอย่างเป็นระบบ ครอบคลุมการบริหารการเงิน บัญชี พัสดุ และสินทรัพย์ รวมถึงการ ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา โดยยึด หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการ ดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และส่งเสริมคุณภาพการศึกษาอย่าง ยั่งยืน	1. มีการเบิกจ่ายงบประมาณ ตามแผนปฏิบัติการประจำปี และอนุมัติการใช้งบประมาณ ตามที่จัดสรร 2. มีการจัดทำแผนการใช้จ่าย งบประมาณและขอตั้ง งบประมาณที่เป็นปัจจุบันและ ถูกต้องตามระเบียบของทาง ราชการ 3. มีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้ เงินและผลดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการประจำปี 4. มีการระดมทรัพยากรและ การลงทุนเพื่อการพัฒนา การศึกษา 5. มีการบริหารพัสดุและ สินทรัพย์ตามกฎหมาย ระเบียบการใช้งบประมาณ 6. มีการจัดทำบัญชีการเงิน อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 7. มีการขอโอนและการ ขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ 8. มีการดำเนินการวางแผน พัสดุ การจัดระบบตรวจสอบ การรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำบัญชี รายงานอย่างถูกต้องและ เป็นปัจจุบัน

ตาราง4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการวางแผน สรรหาบรรจุแต่งตั้งและพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภารกิจ โดยยึดหลักกฎหมายและธรรมาภิบาล ควบคู่กับการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าการยกย่องเชิดชูเกียรติ การประเมินผล การรักษาวินัย และการบริหารจัดการบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและพัฒนาศักยภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ	1. มีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการความจำเป็นและภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน 2. ดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือน และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด 3. ดำเนินการจัดทำบัญชีเงาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 4. ใช้หลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรมในการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการและการให้ออกราชการ 5. มีการจัดระบบและทำทะเบียนประวัติของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน 6. มีการส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 7. มีการส่งเสริมการขอประเมินวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ตาราง 4 (ต่อ)

องค์ประกอบ	นิยามปฏิบัติการ	พฤติกรรมบ่งชี้
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	กระบวนการดำเนินงานของสถานศึกษาในการจัดระบบบริหารและสนับสนุนภารกิจต่าง ๆ เช่น งานธุรการ สารสนเทศ เทคโนโลยี และอาคารสถานที่ โดยเน้นการประสานงานและอำนวยความสะดวกอย่างเป็นระบบ ภายใต้หลักความโปร่งใส ตรวจสอบได้และการมีส่วนร่วม เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมาย	1. มีการวางแผนการบริหารงานศึกษาและการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 2. มีการจัดระบบการบริหารเพื่อพัฒนาองค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3. มีการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ 4. มีการดำเนินการระบบรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็นระบบ 5. มีการดำเนินการด้านเทคโนโลยีและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ 6. มีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง 7. มีการวางแผนการจัดการระบบการควบคุมในหน่วยงานอย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบัน 8. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษาให้ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง

2.6 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนไว้ ดังนี้

ทิพวรรณ ลำเภาทอง (2560, หน้า 103-106) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ปัจจัยการบริหารด้านนโยบายและการปฏิบัติ ด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ด้านลักษณะบุคคล และ ด้านลักษณะองค์การ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 ได้ โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 76.70

ณัฐธินิชา โคทังคะ (2561, หน้า 131-133) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า 1) วัฒนธรรมองค์การ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์อยู่ในระดับมาก ส่วนวัฒนธรรมองค์การลักษณะเฉื่อยชาและวัฒนธรรมองค์การลักษณะก้าวร้าวอยู่ในระดับปานกลาง 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงบประมาณ และด้านการบริหารวิชาการ ตามลำดับ 3) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) วัฒนธรรมองค์การที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การลักษณะสร้างสรรค์ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์เท่ากับ 0.601 โดยมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.153

วรจ วรตล (2563, หน้า 74) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ
 วิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำ
 วิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
 ครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำ
 วิธีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม
 แตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ไม่มี
 ความแตกต่างกัน 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
 สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของ
 โรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
 ผู้นำวิธีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.77
 6) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำวิธีทางเป้าหมาย
 ของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ 2 ด้าน คือ ด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และด้านภาวะผู้นำ
 แบบมีส่วนร่วม และ 7) การวิจัยในครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาประสิทธิผล
 การบริหารงานโรงเรียนไว้ 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และ
 ด้านการบริหารบุคคล

ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 188-190) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่
 ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหาร
 โรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยการบริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตาม
 สถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามประสบการณ์ในการ
 ปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลการ

บริหารโรงเรียน พบว่า จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก 6) ปัจจัยการบริหารโรงเรียนที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวัฒนธรรมองค์การ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านงบประมาณที่ใช้ในการบริหารงาน โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 92.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.09251

ณัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 180-183) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) โมเดลการวัดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 และประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้านความเป็นผู้นำ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านมนุษยสัมพันธ์ สังคม และชุมชน และด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 73.30 และ 6) แนวทางพัฒนาปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม มี 4 ด้าน คือ 1) ด้านความเป็นผู้นำ 2) ด้านวิสัยทัศน์ 3) ด้านมนุษยสัมพันธ์ สังคมและชุมชน และ 4) ด้านการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนเป็นสิ่งที่สะท้อนกระบวนการดำเนินงานของโรงเรียนในด้านต่าง ๆ อย่างเห็นได้ชัด เพราะหากต้องการวัดผลสำเร็จของโรงเรียนว่าโรงเรียนประสบผลสำเร็จในการบริหารจัดการเพียงใด โรงเรียนจะสามารถอยู่รอดและความมั่นคงเพียงใดในสถานการณ์ที่ผันผวน หรือโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้มากน้อยเพียงใด ก็ต้องกลับมาดูข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของตนเอง ซึ่งถ้าหากโรงเรียนสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ก็จะสามารถบริหารจัดการองค์การให้ดำเนินการต่อไปได้ตามกรอบของแผนงานอย่างต่อเนื่อง แต่ถ้าหากโรงเรียนไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ก็จะทำให้กระบวนการดำเนินงานต้องชะงัก หรือต้องวางแผนในการจัดการอุปสรรคดังกล่าวและอาจจะส่งผลให้ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนถึงเป้าหมายได้ช้าและไม่ตรงตามกรอบของแผนงานที่กำหนดได้ ซึ่งจากงานวิจัยดังกล่าวข้างต้นสะท้อนผลการวิจัยที่สอดคล้องกันว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนที่สำคัญ ๆ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงได้นำประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย เพื่อศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ต่อไป

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนไว้ ดังนี้

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 147-150) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

- 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีความสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และ
- 7) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีจำนวน 5 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, หน้า 175-179) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวม และรายด้าน อยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ในด้านภาวะผู้นำแบบสั่งการ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานบุคคล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและภาวะผู้นำแบบสั่งการ โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .01 6) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1) ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 3) ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ทวิชชัย ต้นภูบาล (2565, หน้า 154-159) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนครเขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และตามขนาดโรงเรียนโดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำ แบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และ 6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 3 จำนวน 5 ด้าน คือ ภาวะผู้นำแบบเป็นทีม ภาวะผู้นำแบบมุ่งงาน ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำ แบบมีส่วนร่วม

พิมพิราลัย รักษโคตร (2566, หน้า 202-205) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ

โรงเรียนมัธยมศึกษา พบว่า จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงาน และภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 48.5

6) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ภาวะผู้นำแบบมุ่งความสำเร็จของงานและภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 ลำแพน มหาวงศ์ (2566, หน้า 256-257) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา พยากรณ์ประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มี 3 ตัวแปร คือ ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์สนทนา และ 4) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร คือ 4.1) ภาวะผู้นำแบบดิจิทัล 4.2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และ 4.3) ภาวะผู้นำแบบสุนทรีย์สนทนา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลตามเป้าหมายตามขอบข่ายการบริหารงานโรงเรียนโดยจะเห็นได้ว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการบริหารงาน

ในโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ยังมีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารงาน และยังส่งผลต่อการพัฒนางานในทุกด้านของโรงเรียน ฉะนั้นแล้วภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษาจึงเป็นปัจจัยหลักในการยกระดับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนได้

4. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน

ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนไว้ ดังนี้

ภูมิพัฒน์ รักพรหมงคล (2558, หน้า 156-157) ได้ศึกษา แนวทางพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ พบว่า แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ส่วนใหญ่มีแนวทางการพัฒนาที่แตกต่างกัน ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านบุคคลที่รอบรู้ ดังนี้
 - 1.1. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความกระตือรือร้นในการ ทำงาน
 - 1.2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เป็นคนใฝ่รู้ใฝ่เรียน
 - 1.3. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ในการทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างสร้างสรรค์
 - 1.4. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้ความสามารถ ในการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย สามารถใช้อินเทอร์เน็ตในการสืบค้นข้อมูล
2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านรูปแบบวิธีคิด ดังนี้
 - 2.1. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถตัดสินใจในสิ่งที่ถูกต้อง ได้ด้วยตนเอง
 - 2.2. พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการสื่อสารทางความคิด โดยการเล่าเรื่องถ่ายทอดประสบการณ์ซึ่งกันและกันภายในกลุ่มเสมอ
3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนา สถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน ดังนี้

3.1 ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้สอนแนะ พี่เลี้ยงและผู้สนับสนุนการเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน

3.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มียอมรับในวิสัยทัศน์ขององค์กร

3.3 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของวิสัยทัศน์ร่วมกัน

3.4 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้รู้จักการนำวิสัยทัศน์ไปใช้

4. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการเรียนรู้เป็นทีม ดังนี้

4.1 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ

4.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย โดยการมอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถของบุคลากร

4.3 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้มีความรู้รักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ดังนี้

5.1 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน

5.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถวางแผนการทำงานทดลองทำ ศึกษาข้อมูล ลงมือปฏิบัติจริง

5.3 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาให้สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 150–151) ได้ศึกษา ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 มีจำนวน 5 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแบบสั่งการ ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม และภาวะผู้นำแบบสนับสนุน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง

ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นร่วมกัน และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

ในการปฏิบัติงาน กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมาย เสริมสร้างความรู้ แนวทางใหม่ ๆ สนับสนุนและเป็นแบบอย่างที่ดีในการแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากรเข้ารับการอบรมและพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะการทำงาน ยกย่องชมเชย และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม

2. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนด เป้าหมาย นโยบาย และวางแผนในการปฏิบัติงาน ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นพร้อมให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีและส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม ใช้แรงจูงใจ กระตุ้นให้เกิดการคิด สร้างสรรค์งานใหม่ ๆ ดำเนินถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลมอบหมายงานให้ตรงตามความสามารถ ให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน โดยให้หลักการ เหตุผล เพื่อสร้างความเข้าใจหาข้อสรุป และแนวทางในการทำงานร่วมกัน และควรมีการอบรมพัฒนา ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมโดยบูรณาการการอบรมแบบ PLC

3. ภาวะผู้นำแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผู้บริหารและบุคลากรร่วมวางแผนและกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ ทำทหายความสามารถ และกระตุ้นให้บุคลากรเห็นถึงความสำคัญ มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด สร้างความมั่นใจในการทำงานแก่บุคลากร เปิดโอกาสในการทำงานอย่างเต็มที่และหาวิธีการทำงานที่ดีที่สุดในการทำงานร่วมกัน มีการตรวจสอบและรายงานผลการดำเนินงานของโรงเรียน และนำผลการการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น ศึกษาหาความรู้ พัฒนาทักษะองค์ความรู้ นโยบายที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เข้ารับการอบรม พัฒนา หรือศึกษาดูงานจากโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จในการบริหารโรงเรียน

4. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

ผู้บริหารกำหนดเป้าหมาย ความคาดหวัง และหลักเกณฑ์ในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรอย่างชัดเจน อธิบายชี้แจง ขั้นตอน ระเบียบ วิธีการทำงาน กำหนดระยะเวลา ปฏิทินดำเนินงาน กำกับติดตามการปฏิบัติงานตามขั้นตอน วิธีการกำหนดไว้ อย่างเป็นระบบและให้ข้อเสนอแนะ ชี้แจงหรือตักเตือนสำหรับบุคลากรที่ไม่ปฏิบัติตามเป้าหมายกำหนดไว้

5. ภาวะผู้นำแบบสนับสนุน

ผู้บริหารมีความเป็นมิตร จริงใจ เคารพ นับถือศักดิ์ศรีของบุคลากร ปฏิบัติต่อบุคลากรโดยยึดหลักความเสมอภาคและยุติธรรม ความเอาใจใส่ด้านสวัสดิการของบุคลากร เสริมสร้างกัลยาณมิตรภายในองค์กร ยกย่องชมเชยและให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน มีมนุษยธรรม และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ให้คำปรึกษา แนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความเป็นมิตร กระตุ้นและสนับสนุน ส่งเสริมการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความจริงใจ ศึกษาดูงานโรงเรียนต้นแบบที่มีการบริหารงานแบบสนับสนุน

ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, หน้า 177-179) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา นครพนม พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนมประกอบด้วย 3 ด้าน ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศีกษา มัธยมศึกษา ี ขานนครพนม ดังนี้

1.1 ผู้บริหารควรร่วมกับครูผู้สอนในการวางแผน กำหนดเป้าหมาย มาตรฐาน กรอบแนวคิดในการในการปฏิบัติงานแบบใหม่ ๆ ที่ท้าทาย

1.2 ผู้บริหารควรมีการนิเทศกำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบ

1.3 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนได้แสดงความสามารถ อย่างเต็มศักยภาพ

1.4 ผู้บริหารควรยกย่อง ชมเชยครูผู้สอนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

1.5 ผู้บริหารควรมีการตรวจสอบ รายงานผลการดำเนินงาน นำผลการดำเนินงานมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

1.6 ผู้บริหารควรกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ครูผู้สอน เกิดความกระตือรือร้น

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ดังนี้

2.1 ผู้บริหารควรมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

2.2 ผู้บริหารควรพัฒนาตนเองด้านสมรรถนะการคิดวิเคราะห์ปัญหา และแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ โดยใช้เหตุผลและข้อมูลหลักฐานอย่างรอบด้าน

2.3 ผู้บริหารควรส่งเสริม บริหารจัดการการใช้วิธีการทำงาน แบบใหม่ ๆ ที่ทันสมัยอย่างเป็นกระบวนการ

2.4 ผู้บริหารควรแสดงให้ครูผู้สอนเห็นถึงความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่มเททำให้ครูผู้สอนเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้

2.5 ผู้บริหารควรกระตุ้นครูผู้สอนให้เห็นถึงวิธีการทำงานใหม่ ๆ หรือแนวทางในการแก้ปัญหา

2.6 ผู้บริหารควรส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพในการคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ให้กับครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง

2.7 ผู้บริหารควรมอบหมายภาระหน้าที่ให้ครูผู้สอนที่สอดคล้อง ตามความรู้ ความสามารถของแต่ละคน

2.8 ผู้บริหารควรสร้างขวัญกำลังใจ เอาใจใส่ และให้ความสำคัญ ครูผู้สอนแต่ละคนเพื่อให้ครูผู้สอนเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน

2.9 ผู้บริหารควรส่งเสริม พัฒนาสมรรถนะ ครูผู้สอนให้มีความ สามารถในงานที่รับผิดชอบ

3. ภาวะผู้นำแบบสั่งการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ดังนี้

3.1 ผู้บริหารควรกำหนดนโยบาย มาตรฐาน กฎระเบียบ หลักเกณฑ์ต่าง ๆ ของการทำงานที่ชัดเจนต่อครูผู้สอน เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่

3.2 ผู้บริหารควรมีการอธิบายชี้แจงถึงขั้นตอน ระเบียบ วิธีการ ปฏิบัติงานแก่ครูผู้สอนอย่างเป็นขั้นตอนและชัดเจน เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายของงาน

3.3 ผู้บริหารควรกำหนดระยะเวลา ปฏิทินการปฏิบัติงานดำเนินงาน ที่ชัดเจน

3.4 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการ วางแผนหรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน

3.5 ผู้บริหารควรกำหนดแนวทางในการกำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงานและดำเนินตามขั้นตอนกำหนดไว้อย่างเคร่งครัด

3.6 ผู้บริหารควรศึกษาใช้กฎระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อป้องกัน ความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน

3.7 ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูผู้สอนให้ทราบถึงความคาดหวัง

ในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน และแจ้งให้ครูผู้สอนปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเคร่งครัด

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน พบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และการคิดอย่างเป็นระบบ ควบคู่กับการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมและการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังครอบคลุมรูปแบบภาวะผู้นำที่หลากหลาย ซึ่งช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน

5. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.1 ข้อมูลสภาพทั่วไปของเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 รับผิดชอบการจัดการศึกษา ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย และอำเภอภูพาน อำเภอกุตุบาก โดยมี อำเภอเมืองสกลนคร เป็นที่ตั้งศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้าเป็นชุมชนเมืองที่มีความหนาแน่นรายล้อมด้วยชุมชนชนบททางการเกษตรประชากรรวมทั้งสิ้น 287,748 คน ขนาดพื้นที่ 2,928 ตารางกิโลเมตร ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร จำนวน 192,822 คน ขนาดพื้นที่ 1,023.37 ตารางกิโลเมตร อำเภอกุสุมาลย์ 45,833 คน ขนาดพื้นที่ 454 ตารางกิโลเมตร อำเภอโคกศรีสุพรรณ 33,876 คน ขนาดพื้นที่ 212 ตารางกิโลเมตร อำเภอโพนนาแก้ว จำนวน 36,029 คน ขนาดพื้นที่ 352 ตารางกิโลเมตร อำเภอเต่างอย 25,397 คน ขนาดพื้นที่ 328 ตารางกิโลเมตร อำเภอภูพาน 36,217 คน ขนาดพื้นที่ 559 ตารางกิโลเมตร และอำเภอกุตุบาก 32,257 คน มีชนเผ่าพื้นเมืองเดิมประกอบด้วย เผ่าภูไท ย้อ กระเลิง ไส้ ไทยลาว และยัย

ภูมิประเทศ และภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไปเป็นที่ราบสูง สูงกว่า ระดับน้ำทะเลประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำเหมาะแก่การทำนา มีหนองหาร เป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 7,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตรต่อปี การคมนาคมเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัด

และอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อทางรถยนต์อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอที่ใกล้ที่สุด 22 กิโลเมตร ได้แก่อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพ และสถานภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมืองคำซาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ตัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากเกษตรกรรมสำหรับชุมชน อำเภอรอบนอกมีการทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ย อยู่เกณฑ์ปานกลาง

5.2 วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

5.2.1 วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

5.2.2 พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

5.2.3 เป้าประสงค์

5.2.3.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยพัฒนาคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21

5.2.3.2 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ

5.2.3.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

5.2.3.4 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็ง เป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

5.3 การยกระดับคุณภาพการศึกษาตามจุดเน้น

ในปีการศึกษา 2566 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ได้ประกาศนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาเพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียน ให้เป็นทุนมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งด้านทักษะวิชาการทักษะอาชีพ และทักษะชีวิต มุ่งเน้น การบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเพื่อให้การดำเนินงานตามนโยบายประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานตามจุดเน้น ดังนี้

5.3.1 การกำหนดนโยบายการบริหารจัดการสถานศึกษา (ด้านการประกันคุณภาพภายใน)

5.3.2 การยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติด้านพื้นฐาน (O-NET)

5.3.3 การยกระดับผลการสอบวัดความสามารถพื้นฐานของผู้เรียนระดับชาติ (NT)

5.3.4 การประเมินความสามารถด้านการอ่านออกของนักเรียน (Reading Test : RT)

5.3.5 การพัฒนาความสามารถด้านการอ่านออกเขียนได้ของนักเรียน

5.3.6 การพัฒนาความสามารถในการคิดคำนวณ

5.3.7 การจัดประสบการณ์สำหรับเด็ก

5.3.8 การปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมด้านความรับผิดชอบ อนึ่งหากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีแนวปฏิบัติที่ดีเพื่อส่งเสริมนโยบายยกระดับคุณภาพการศึกษาตามบริบทของแต่ละโรงเรียน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า บริบทของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้น มีโรงเรียนตั้งแต่ระดับอนุบาลถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น มีโรงเรียนทั้งสิ้น 175 แห่ง จำนวน 7 อำเภอ มีผู้บริหารและบุคลากรครูผู้สอน รวมทั้งสิ้น 2,171 คน โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 175 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,996 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2566, ออนไลน์)

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบสหสัมพันธ์ (Correlational Research) ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอประชากรและกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

- 1.1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 1.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 1.2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
- 1.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.4. การวิเคราะห์ข้อมูล
- 1.5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การดำเนินงานในระยะนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

- 1.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
 - 1.1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวนทั้งสิ้น 2,171 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 175 คน และครู 1,996 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2566, ออนไลน์)

1.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 191) จำนวน 327 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 376 คน การได้มาของกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ซึ่งดำเนินการ ดังนี้

1.1.2.1 กำหนดให้ขนาดโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 65 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 102 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่ 8 โรงเรียน

1.1.2.2 ใช้โรงเรียนตามข้อ 1.1.2.1 เป็นหน่วยสุ่ม จากนั้นสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลาก ใช้เกณฑ์ร้อยละ 60 ของโรงเรียน แต่ละขนาดได้โรงเรียน จำนวน 102 โรงเรียน ซึ่งแบ่งตามขนาดดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 37 โรงเรียน
- 2) โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 60 โรงเรียน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 5 โรงเรียน

1.1.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา เลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จากทุกโรงเรียนในข้อ 1.1.2.2 ซึ่งจะได้จำนวนผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน

1.1.2.4 ครู ผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีจับสลากแบบใส่คืนตามโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในข้อ 1.2.2 โดยกำหนดจำนวนครู ดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 คน
- 2) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 3 คน
- 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 376 คน เป็นครู
จำนวน 274 คน และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน ดังรายละเอียดในตาราง 5
ตาราง 5 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอำเภอและขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ประชากร						กลุ่มตัวอย่าง					
	ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่		ขนาดเล็ก		ขนาดกลาง		ขนาดใหญ่	
	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครู
เมือง	33	203	34	423	4	198	19	38	19	57	2	8
โคกศรีสุพรรณ	8	57	9	142	1	28	5	10	6	18	1	4
ภูพาน	3	24	13	142	-	-	2	4	8	24	-	-
โพนนาแก้ว	5	30	15	176	-	-	3	6	9	27	-	-
กุสุมาลย์	10	65	14	171	2	63	6	12	7	21	1	4
กุตุบาก	4	20	9	114	1	25	1	2	6	18	1	4
เต่างอย	2	8	8	103	-	-	1	2	5	15	-	-
รวม	65	407	102	1,275	8	314	37	74	60	180	5	20
	472		1,377		322		111		240		25	
	2,171						376					

1.2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1.2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วน
ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นใหม่จาก
การทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ
แบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ
ระดับการศึกษาและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ
รายการ (Check List) มีรายละเอียด ดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1 1 – 10 ปี

3.2 11 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 21 ปี

3. เพศ

3.1 ชาย

3.2 หญิง

4. ระดับการศึกษา

2.1 ปริญญาตรี

2.2 ปริญญาโท

2.3 ปริญญาเอก

5. ขนาดของโรงเรียน

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ
ประกอบด้วย

1. ด้านวิสัยทัศน์

2. ด้านการสื่อสาร

3. ด้านความร่วมมือ

4. ด้านความคิดสร้างสรรค์

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ โดยมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 4 องค์ประกอบ ประกอบด้วย

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

ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

5 ระดับ โดยมีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.2.2 การสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

1.2.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน เพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นกรอบในการสร้างแบบสอบถาม

1.2.2.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาสังเคราะห์แนวความคิด แล้วร่างเป็นข้อคำถามที่ครอบคลุมเนื้อหาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยเมื่อร่างเสร็จแล้วนำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

1.2.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) ของความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ซึ่งแสดงว่า ข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับจุดมุ่งหมายหรือเนื้อหาที่จะวัด (สมนึก ภัททิยธนี, 2560, หน้า 220) โดยมีเกณฑ์การหาค่าคะแนน ดังนี้

- +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
- 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ระบุไว้
- 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ที่ระบุไว้

โดยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้เชี่ยวชาญ 5 คน (ภาคผนวก ข) ดังนี้

1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ มีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหาร ไม่น้อย กว่า 5 ปี จำนวน 2 คน

2) ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

1.2.2.4 นำร่างแบบสอบถามที่ผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบแล้วมาพิจารณาเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.50 ขึ้นไป ถ้ามีข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) น้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัยจะปรึกษากับคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อขอคำแนะนำ เพื่อปรับปรุงข้อคำถามตามข้อเสนอแนะ และจัดพิมพ์เพื่อทดลองใช้ต่อไป โดยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถามระหว่าง 0.60–1.00

1.2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเสนออาจารย์ที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ตรวจอีกครั้ง

1.2.2.6 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ทดลองใช้
ไปคำนวณหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก
(Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยผู้วิจัยได้
ดำเนินการ ดังนี้

1) วิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยใช้วิธีการหาสัมประสิทธิ์
อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม และคัดเลือกข้อคำถามที่มีอำนาจจำแนก
ตั้งแต่ 0.26 ขึ้นไป (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 485) ได้ค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถาม
เกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม
ศึกษาสกลนคร เขต 1 ระหว่าง 0.41–0.93 และค่าอำนาจจำแนกแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ระหว่าง 0.48–0.90

2) วิเคราะห์หาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม
ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient) โดยค่า
ความเชื่อมั่นต้องไม่ต่ำกว่า 0.70 ได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
เท่ากับ 0.93 และค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เท่ากับ 0.97
ซึ่งแสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำไปใช้ได้

1.2.2.7 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามและเสนอคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

1.2.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

1.3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1.3.1 เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทำหนังสือราชการขอความอนุเคราะห์ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อให้ออกหนังสือแจ้งขอความร่วมมือจาก โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

1.3.2 ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 376 ฉบับ พร้อมกับขอความอนุเคราะห์โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ส่งแบบสอบถามคืน โดยผู้วิจัยได้แนบซองเปล่าพร้อมแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย โดยแจ้ง ระยะเวลาส่งคืนภายใน 15 วัน และผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามออนไลน์เพื่อเก็บข้อมูล ควบคู่กันด้วย

1.3.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม หากกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบตามจำนวนในเวลาที่กำหนด ผู้วิจัยจะติดต่อ ขอรับแบบสอบถามด้วยตนเองเพื่อสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมเป็นกรณีไป ทั้งนี้เพื่อให้ได้ แบบสอบถามที่มีข้อมูลถูกต้องสมบูรณ์และครบถ้วน โดยได้แบบสอบถามกลับคืน 376 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในลำดับต่อไป

1.4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปในการหาค่า ทางสถิติ ดังนี้

1.4.1 ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบ แบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่า ร้อยละ (Percentage)

1.4.2 วิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยใช้เกณฑ์ การแปลความหมายค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 103)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา/ ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

1.4.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์ ดังนี้ (วาโร เพ็งสวัสดิ์, 2551, หน้า 307)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.70–1.00	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
0.31–0.69	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับ ปานกลาง
0.10–0.30	ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ

หากค่า r มีค่าเป็น (+) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์
ในลักษณะคล้ายตามกัน

หากค่า r มีค่าเป็น (–) หมายความว่า ตัวแปรมีความสัมพันธ์
ในลักษณะผกผันกัน

1.4.4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้สถิติถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

1.5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1.5.1 สถิติพื้นฐาน

1.5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

1.5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

1.5.1.3 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.5.2. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

1.5.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC)

1.5.2.2 การหาอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาสัมประสิทธิ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของเพียร์สัน

1.5.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's α -Coefficient)

1.5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

1.5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการทดสอบสมมติฐานทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.5.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ในการทดสอบสมมติฐานทั้งในภาพรวมและรายด้าน

1.5.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความ สัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient)

1.5.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

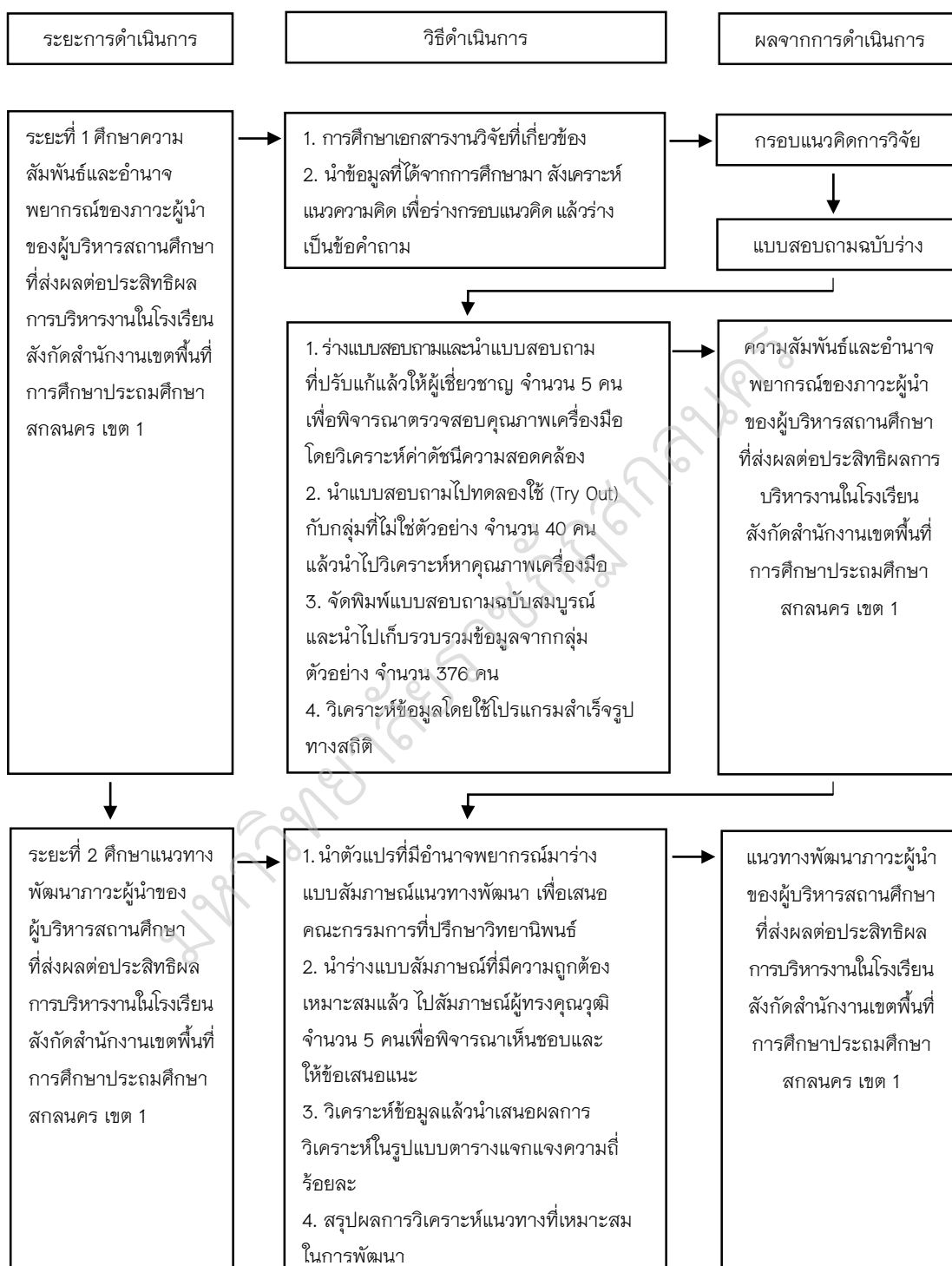
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1” ใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยได้หาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มาวางแผนทางพัฒนา นำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะ โดยใช้เกณฑ์ตั้งแต่ร้อยละ 80 หรือมีความถี่ 4 ขึ้นไป จากนั้นจึงจะนำเสนอการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และการวิเคราะห์เนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาแนวทางการพัฒนา จำนวน 5 คน (ภาคผนวก ค) มีคุณสมบัติดังนี้

- 1) ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษมีคุณวุฒิระดับปริญญาโทด้านการบริหารการศึกษา และมีประสบการณ์บริหารไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 2 คน
- 2) ครูที่มีวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ หรือมีคุณวุฒิระดับปริญญาโททางการศึกษา และมีประสบการณ์การสอน ไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 3 คน

ระยะการดำเนินการวิจัย ดังแสดงในภาพประกอบ 4



ภาพประกอบ 4 แผนภาพแสดงระยะการวิจัย

ตาราง 6 แผนการดำเนินการวิจัย

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	1. วิเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและองค์ประกอบของประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา	กรอบแนวคิดการวิจัย	สิงหาคม 2565
	2. นำร่างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนให้ผู้เชี่ยวชาญ 5 คนพิจารณาโดยเลือก (ร้อยละ 50 ขึ้นไป)	แบบสอบถามการวิจัย	ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 คน	การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)		- ตุลาคม 2565
	3. นำแบบสอบถามที่เสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลอง (Try – Out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คนพร้อมทั้งวิเคราะห์ข้อมูลหลัง (try-out) และจัดพิมพ์เครื่องมือฉบับจริงเพื่อเก็บข้อมูลต่อไป	แบบสอบถามชุดเสมือนจริงเพื่อนำไปสู่ฉบับจริง	กลุ่มตัวอย่างเสมือนที่นำข้อมูลไป (Try-Out)	การวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือ - ค่าอำนาจจำแนก - ค่าความเชื่อมั่น	แบบสอบถามที่ตรงตามเนื้อหาถูกต้องสมบูรณ์พร้อมจัดพิมพ์เพื่อเก็บข้อมูล	พฤศจิกายน 2565 - กุมภาพันธ์ 2566
	4. ขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยความสะดวก สพ.สกลนคร เขต 1 เพื่อขอเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย	แบบสอบถามการวิจัยของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อตรวจสอบสมมติฐานการวิจัย	กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 376 คน	-	ได้เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา	มีนาคม 2566 - ตุลาคม 2566
	5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติ	- ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่งให้ผู้วิจัย - โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ทางสถิติ	กลุ่มตัวอย่างที่เกี่ยวข้องในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูจำนวน 376 คน	- หาค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	- ข้อมูลค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	พฤศจิกายน 2566 - กุมภาพันธ์ 2567

ตาราง 6 (ต่อ)

ระยะการวิจัย	วิธีดำเนินการ	เครื่องมือ	ผู้ให้ข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง	การวิเคราะห์ข้อมูล	ผลที่ได้รับ	ระยะเวลา
ระยะที่ 1 (ต่อ) ศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1				สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เป็นรายด้านและโดยรวม - หาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน - การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 เป็นรายด้านและโดยรวม เพื่อสรุปผลและอภิปราย - ข้อมูลค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์ - ข้อมูลค่าอำนาจพยากรณ์ของตัวแปร	
ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	1. นำข้อมูลการวิเคราะห์ที่มีอำนาจพยากรณ์มาร่างเป็นแนวทางพัฒนาแล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน เพื่อพิจารณาเห็นชอบ และให้ข้อเสนอแนะ แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล 2. สรุปผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	แบบสัมภาษณ์แนวทางพัฒนาชนิดเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย	ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน	การวิเคราะห์ความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา	ข้อมูลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางแจกแจงความถี่ ร้อยละ และข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ	มีนาคม 2567 - พฤษภาคม 2567
		-	-	-	แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	พฤษภาคม 2567 - สิงหาคม 2567

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน คะแนนเฉลี่ย

S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาในการแจกแจงแบบเอฟ (F-test)

SS แทน ค่าผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)

MS แทน ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)

df แทน ความเป็นอิสระ (Degree of Freedom)

* แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** แทน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

r_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
b	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งพยากรณ์อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (ค่าอำนาจพยากรณ์)
Adj R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เปลี่ยนจากเดิมเมื่อเพิ่มตัวแปรอิสระทีละตัว (ค่าอำนาจพยากรณ์ที่ปรับแก้แล้ว)
S.E.	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ซึ่งพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
Y'	แทน	คะแนนการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	คะแนนการพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนในรูปคะแนนมาตรฐาน
X	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
X_1	แทน	ด้านวิสัยทัศน์
X_2	แทน	ด้านการสื่อสาร
X_3	แทน	ด้านความร่วมมือ
X_4	แทน	ด้านความคิดสร้างสรรค์
Y	แทน	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
Y_1	แทน	ด้านการบริหารงานวิชาการ

- Y₂ แทน ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 Y₃ แทน ด้านการบริหารงานบุคคล
 Y₄ แทน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์และอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำ
 ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

1.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจาก
 แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับกลับคืนมา จำนวน 376 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100
 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ความถี่และร้อยละ เพื่อแสดงสถานภาพของผู้ตอบ
 แบบสอบถามซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์
 ในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของโรงเรียน ดังตาราง 7

ตาราง 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง
 ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน เพศ ระดับการศึกษา และขนาดของ
 โรงเรียน

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	- ผู้บริหารสถานศึกษา	102	27.13
	- ครู	274	72.87
รวม		376	100.00
2	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	- 1 – 10 ปี	118	31.38
	- 11 – 20 ปี	186	49.47
	- มากกว่า 21 ปี	72	19.15
รวม		376	100.00

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อที่	ข้อมูลทั่วไป	กลุ่มตัวอย่าง	
		จำนวน (คน)	ร้อยละ
3	เพศ		
	- ชาย	199	52.93
	- หญิง	177	47.07
รวม		376	100.00
4	ระดับการศึกษา		
	- ปริญญาตรี	246	65.43
	- ปริญญาโท	125	33.24
	- ปริญญาเอก	5	1.33
รวม		376	100.00
5	ขนาดของโรงเรียน		
	- โรงเรียนขนาดเล็ก	111	29.52
	- โรงเรียนขนาดกลาง	240	63.83
	- โรงเรียนขนาดใหญ่	25	6.65
รวม		376	100.00

จากตาราง 7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 376 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 27.13 เป็นครู จำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 72.87 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-10 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 31.38 ประสบการณ์ในการทำงาน 11-20 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 49.47 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 21 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 19.15 เป็นเพศชาย จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 52.93 เป็นเพศหญิง จำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 47.07 การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 65.43 การศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 33.24 การศึกษาระดับปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 29.52 ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 63.83 และปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 6.65

1.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
ดังตาราง 8

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านวิสัยทัศน์	4.33	0.25	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	4.30	0.23	มาก
3. ด้านความร่วมมือ	4.29	0.25	มาก
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์	4.21	0.31	มาก
เฉลี่ย	4.28	0.19	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$,
S.D. = 0.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.25) ด้านการสื่อสาร
($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.23) ด้านความร่วมมือ ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.25) และด้านความคิด
สร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.31)

1.2.1.1 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์
โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 9

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์โดยรวมและรายชื่อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้ชัดเจน	4.30	0.60	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปราย กำหนด เป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเพื่อเป็น แนวทางปฏิบัติร่วมกัน	4.37	0.55	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	4.27	0.56	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งให้ครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษา	4.33	0.57	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.36	0.56	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ บุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา	4.32	0.59	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้าง แรงจูงใจให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์	4.33	0.57	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ อย่างสม่ำเสมอ	4.35	0.59	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์	ผลการวิเคราะห์		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
9	ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ	4.34	0.57	มาก
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่เกิดขึ้น	4.30	0.60	มาก
เฉลี่ย		4.33	0.25	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.33$, S.D.=0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน ($\bar{X}=4.37$, S.D.=0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ($\bar{X}=4.36$, S.D. = 0.56) และ ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.35$, S.D. = 0.59)

1.2.1.2 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสาร
โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสาร	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและความ รอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร	4.37	0.55	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการร่วมกันวางแผน เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร	4.30	0.56	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อรูปแบบ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมในการนำเสนองาน	4.33	0.57	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถย่อยข้อมูล ทางเทคนิคหรือข้อมูลเชิงลึกให้เหมาะสมกับ ระดับของผู้ฟังและเข้าใจได้ง่ายขึ้น	4.36	0.56	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียมาใช้ในการ การบริหารจัดการสถานศึกษา	4.35	0.62	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศ ในมน้าวใจและการมีส่วนร่วมของผู้ฟัง	4.26	0.64	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษา มีการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ สถานศึกษา	4.14	0.77	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตั้งคำถาม และการรับฟังเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แบ่งปัน ประสบการณ์ เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน	4.21	0.62	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อ สถานศึกษา	4.30	0.60	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสาร	ผลการวิเคราะห์		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างชัดเจนเพื่อนำพาคำสั่งให้ก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม	4.38	0.54	มาก
เฉลี่ย		4.30	0.23	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างชัดเจนเพื่อนำพาคำสั่งให้ก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.54) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามาถและความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.55) และผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถย่อยข้อมูลทางเทคนิคหรือข้อมูลเชิงลึกให้เหมาะสมกับระดับของผู้ฟังและเข้าใจได้ง่ายขึ้น ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.56)

1.2.1.3 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความร่วมมือโดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 11

ตาราง 11 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความร่วมมือ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านความร่วมมือ	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร	4.27	0.56	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์	4.37	0.66	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษาถือและปฏิบัติตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติตามที่ประชุม	4.15	0.60	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน	4.27	0.65	มาก
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	0.65	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา	4.30	0.60	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจร่วมกันวางแผนและประเมินผล	4.39	0.55	มาก
8	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม	4.27	0.56	มาก
9	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร	4.33	0.57	มาก
เฉลี่ย		4.29	0.25	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความร่วมมือ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.29$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนและประเมินผล ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.66) และผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.57)

1.2.1.4 การวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	ผลการวิเคราะห์		ระดับความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างสรรค์งานและพัฒนางานในรูปแบบใหม่ได้	4.35	0.56	มาก
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา	4.13	0.63	มาก
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและต่อยอดแนวคิดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง	4.22	0.67	มาก
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	4.13	0.77	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ บริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตาม สถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม	4.02	0.81	มาก
6	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ในการสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากร ยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน	4.15	0.75	มาก
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียน การสอนของครูและบุคลากร	4.46	0.55	มาก
เฉลี่ย		4.21	0.31	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.21$, S.D. = 0.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร ($\bar{X} = 4.46$, S.D. = 0.55) ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างสรรค์งานและพัฒนางานในรูปแบบใหม่ได้ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.56) และผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและต่อยอดแนวคิดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.67)

1.2.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน
ดังตาราง 13

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.35	0.22	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.31	0.25	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.30	0.25	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.16	0.24	มาก
เฉลี่ย	4.28	0.17	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.17) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.22) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.25) ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.25) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.24)

1.2.2.1 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน
วิชาการ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 14

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้าน วิชาการ	4.41	0.55	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
2	โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ครบถ้วนตาม ระเบียบวิธีการการวัดผลประเมินผล	4.33	0.53	มาก
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอนและ มีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.53	มาก
4	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	4.36	0.50	มาก
5	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ	4.44	0.49	มาก
6	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อคุณภาพทางการศึกษา	4.35	0.57	มาก
7	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.31	0.60	มาก
8	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือใน การพัฒนางานวิชาการกับเครือข่ายหรือ หน่วยงานอื่น	4.26	0.68	มาก
เฉลี่ย		4.35	0.22	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการ
คัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. =
0.49) โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ ($\bar{X} = 4.41$, S.D. = 0.55) และ

โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.50)

1.2.2.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 15

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมและ
รายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผน ปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณ ตามที่จัดสรร	4.21	0.69	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ	4.23	0.66	มาก
3	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการประจำปี	4.38	0.55	มาก
4	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการพัฒนาการศึกษา	4.31	0.54	มาก
5	โรงเรียนมีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตามกฎหมาย ระเบียบการใช้งบประมาณ	4.34	0.55	มาก
6	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงินอย่างเป็น ระบบและเป็นปัจจุบัน	4.35	0.52	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
7	โรงเรียนมีการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณอย่างเป็นระบบและถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ	4.38	0.58	มาก
8	โรงเรียนมีการดำเนินการวางแผนพัสดุ การจัด ระบบตรวจสอบ การรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำบัญชี รายงานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน	4.29	0.62	มาก
เฉลี่ย		4.31	0.25	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการ
ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ
ประจำปี ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.55) โรงเรียนมีการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง
งบประมาณอย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ($\bar{X} = 4.38$,
S.D. = 0.58) และโรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงินอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน
($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.52)

1.2.2.3 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน
บุคคล โดยรวมและรายข้อ ดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมและรายข้อ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งตามความต้องการความจำเป็นและ ภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน	4.39	0.62	มาก
2	โรงเรียนดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด	4.18	0.61	มาก
3	โรงเรียนดำเนินการจัดทำบัญชีรายงับการลา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.33	0.60	มาก
4	โรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรม ในการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่ง พักราชการและการให้ออกราชการ	4.35	0.59	มาก
5	โรงเรียนมีการจัดระบบและทำทะเบียนประวัติ ของบุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน	4.29	0.57	มาก
6	โรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา	4.32	0.64	มาก
7	โรงเรียนมีการส่งเสริมการขอประเมินวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.67	มาก
เฉลี่ย		4.30	0.25	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลโดย
รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ใน
ระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการ

วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการความจำเป็นและภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.62) โรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรม ในการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการและการให้ออกราชการ ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.59) และโรงเรียนดำเนินการจัดทำบัญชีเงาแยกกับการลา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.60)

1.2.2.4 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป
โดยรวมและรายชื่อ ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมและรายชื่อ

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
1	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหาร งานศึกษา และการวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	4.29	0.66	มาก
2	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารเพื่อพัฒนา องค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน	4.13	0.68	มาก
3	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ	4.28	0.64	มาก
4	โรงเรียนมีการดำเนินการระบบรับนักเรียนตาม แผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็น ระบบ	4.30	0.57	มาก
5	โรงเรียนมีการดำเนินการด้านเทคโนโลยี และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	0.58	มาก
6	โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและ กำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง	4.34	0.56	มาก

ตาราง 17 (ต่อ)

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป	ผลการวิเคราะห์		ระดับ ความคิดเห็น
		$\bar{X}$	S.D.	
7	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดการระบบการ ควบคุมในหน่วยงานอย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบัน	3.81	0.67	มาก
8	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานและการ ประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษาให้ชุมชนและ องค์กรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง	3.84	0.66	มาก
เฉลี่ย		4.16	0.24	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.24) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.56) โรงเรียนมีการดำเนินการด้านเทคโนโลยีและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.58) และโรงเรียนมีการดำเนินการระบบรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็นระบบ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.57)

1.2.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 18

ตาราง 18 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X	1.000									
X ₁	0.799**	1.000								
X ₂	0.834**	0.678**	1.000							
X ₃	0.724**	0.522**	0.583**	1.000						
X ₄	0.609**	0.230**	0.291**	0.118**	1.000					
Y	0.745**	0.650**	0.633**	0.606**	0.346**	1.000				
Y ₁	0.353**	0.467**	0.235**	0.211**	0.145**	0.589**	1.000			
Y ₂	0.707**	0.662**	0.739**	0.469**	0.276**	0.748**	0.278**	1.000		
Y ₃	0.388**	0.299**	0.410**	0.593**	0.138**	0.652**	0.165**	0.358**	1.000	
Y ₄	0.473**	0.264**	0.241**	0.277**	0.338**	0.602**	0.142**	0.288**	0.131**	1.000

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r_{xy} = .745$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน กับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนรายด้าน พบว่า คู่ที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านการสื่อสาร (X₂) กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y₂) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .739$)

1.2.4 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 19-20

ตาราง 19 การวิเคราะห์ตัวแปรภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
Regression	3	4.494	1.498	138.119*	.000
Residual	372	3.514	.011		

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 20 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของตัวแปรที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการ บริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	R	R ²	Adj R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านวิสัยทัศน์ (X ₁)	.685	.503	.420	.203	.035	.324	6.409**	.000
2. ด้านความร่วมมือ (X ₃)	.721	.541	.557	.195	.027	.311	6.786**	.000
3. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X ₄)	.759	.576	.570	.093	.031	.183	4.816**	.002
ค่าคงที่	–	–	–	1.646	–	–	12.811**	.000

ค่าคงที่ = 1.646 S.E._{est} = ± .103

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19–20 พบว่า มี 3 ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์ (X₁) ด้านความร่วมมือ (X₃) และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₄) ซึ่งตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ (X₁) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .324 รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือ (X₃) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .311 และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X₄) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ .183 โดยทั้ง 3

ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ร้อยละ 57.60 สัมประสิทธิ์ในการพยากรณ์ที่ปรับแล้ว (Adjusted R Square) เท่ากับ .570 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ $\pm .103$

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.646 + .203X_1 + .195X_3 + .093X_4$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'y = .324Z_1 + .311Z_3 + .183Z_4$$

ตอนที่ 2 การศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้มาหาแนวทางพัฒนา ดังตาราง 21

ตาราง 21 การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อหาแนวทางพัฒนา

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรพยากรณ์ที่ส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์	สรุปผล
ด้านวิสัยทัศน์ (X_1)	✓	ควรพัฒนา
ด้านการสื่อสาร (X_2)	×	—
ด้านความร่วมมือ (X_3)	✓	ควรพัฒนา
ด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4)	✓	ควรพัฒนา

หมายเหตุ ✓ หมายถึง มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

× หมายถึง ไม่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

จากตาราง 21 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ดังนั้นจึงต้องหาแนวทางในการพัฒนา โดยการหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 นั้น ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์ดังกล่าวไปร่างแนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ หลังจากนั้นนำไปเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 คน (รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิในภาคผนวก ค) การวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีหาความถี่ ร้อยละ และวิเคราะห์เนื้อหา

ผู้วิจัยนำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 22-24

ตาราง 22 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน	5	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายแผนงานโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา	5	100
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน	5	100

ตาราง 22 (ต่อ)

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์	ความถี่	ร้อยละ
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	5	100
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางของการทำงาน	5	100

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในการมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทัศนคติและความเชื่อของครูและบุคลากรให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิสัยทัศน์...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์...”
(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 เมษายน 2567)

ตาราง 23 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความร่วมมือ

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความร่วมมือ	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมปรึกษาหารือหรือ วางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร	5	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์	5	100
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ วางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน	5	100
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูและบุคลากร ในโรงเรียนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงานและ ประเมินผล	5	100
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของครูและบุคลากร	5	100

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน
และให้ข้อเสนอแนะในการทำงานการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้าง
ทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับ
บัญชา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดียึดหลัก
การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
รับทราบโดยทั่วกัน ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางตัวให้เหมาะสมทั้งในที่ทำงานและ
สถานที่ต่าง ๆ พร้อมทั้งชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 เมษายน 2567)

ตาราง 24 ความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิต่อแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความคิดสร้างสรรค์	ความถี่	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ	5	100
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำสื่อ และนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	5	100
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถเพื่อการสร้างความ เชื่อมั่นให้กับครูยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน	5	100
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูและ บุคลากร	5	100
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและ บุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา	5	100

คำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากรในการเสนอ
แนวคิดต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานการใช้สื่อใหม่ ๆ ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันการบูรณาการเทคโนโลยีสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2, สัมภาษณ์ 27 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3, สัมภาษณ์ 29 มีนาคม 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความสามารถในสร้างสรรคงานเชิงวิชาการและวิชาชีพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4, สัมภาษณ์ 2 เมษายน 2567)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นระบบ...”

(ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5, สัมภาษณ์ 4 เมษายน 2567)

ผู้วิจัยได้นำผลการวิเคราะห์แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน มาสรุปเพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายแผนงานโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางของการทำงาน

1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและบุคลากรในการมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา

1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทัศนคติและความเชื่อของครูและบุคลากรให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิสัยทัศน์

1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความร่วมมือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน

2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงานและประเมินผล

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากร

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นทีเคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดียึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบโดยทั่วกัน ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน

2.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางตัวให้เหมาะสมทั้งในที่ทำงานและสถานที่ต่าง ๆ พร้อมทั้งชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู

3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถเพื่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากรในการเสนอแนวคิดต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานการใช้สื่อใหม่ ๆ

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันการบูรณาการเทคโนโลยีสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน

3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความสามารถในสร้างสรรค์งานเชิงวิชาการและวิชาชีพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร

3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 4) อรรถประโยชน์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และ 5) แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สมมติฐานของการวิจัยกำหนดไว้ ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก และ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอรรถประโยชน์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาความสัมพันธ์และอรรถประโยชน์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2566 จำนวน 376 คน ได้มา โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage

Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่ 1) แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม 2) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.41–0.93 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.93 และ 3) 3) แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีค่าอำนาจจำแนก ระหว่าง 0.48–0.90 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97 โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และสถิติทดสอบหาค่าความแตกต่าง

ระยะที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 คน ซึ่งได้มาจากการเลือกแบบเจาะจง โดยเครื่องมือที่ ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยความถี่และร้อยละ

โดยผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียด การนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์

2. ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการ บริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวม
มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .745

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการ
บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์ (X_1) ด้านความร่วมมือ (X_3)
และด้านความคิดสร้างสรรค์ (X_4) โดยมีอำนาจร้อยละ 57.60 และมีความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานในการพยากรณ์ (Standard Error) เท่ากับ $\pm .103$

ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y' = 1.646 + .203X_1 + .195X_3 + .093X_4$$

และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ดังนี้

$$Z'y = .324Z_1 + .311Z_3 + .183Z_4$$

5. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.1 แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านวิสัยทัศน์
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา
ให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน

5.1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายแผนงาน
โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา

5.1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่
เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน

5.1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครูและ
บุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

5.1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ยึด
วิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางของการทำงาน

5.1.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู
และบุคลากรในการมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา

5.1.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทัศนคติและความเชื่อของครูและบุคลากรให้เห็นคุณค่าและความสำคัญของวิสัยทัศน์

5.1.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของโรงเรียนและมีการเตรียมพร้อมรับมือกับสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

5.1.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างทัศนคติให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์

5.1.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้น ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์

5.2. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความร่วมมือที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร

5.2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์

5.2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน

5.2.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูและบุคลากรในโรงเรียนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงานและประเมินผล

5.2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูและบุคลากร

5.2.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานการปฏิบัติงานและปฏิบัติตน มีคุณธรรม จริยธรรม สร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.2.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรปฏิบัติตนให้เป็นที่เคารพนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม

5.2.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5.2.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรเสนอความคิดเห็นของตนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รับทราบโดยทั่วกัน ส่งเสริมการปฏิบัติงานร่วมกัน

5.2.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการวางตัวให้เหมาะสมทั้งในที่ทำงานและสถานที่ต่าง ๆ พร้อมทั้งชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันของครู

5.3. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5.3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ

5.3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน

5.3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถเพื่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน

5.3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร

5.3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างผลงานใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา

5.3.6 ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความเชื่อมั่นในครูและบุคลากรในการเสนอแนวคิดต่าง ๆ ในการสร้างสรรค์ผลงานการใช้สื่อใหม่ ๆ

5.3.7 ผู้บริหารสถานศึกษาควรผลักดันการบูรณาการเทคโนโลยีสู่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

5.3.8 ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการพัฒนาผู้เรียน

5.3.9 ผู้บริหารสถานศึกษาควรแสดงความสามารถในสร้างผลงานเชิงวิชาการและวิชาชีพให้เป็นที่ประจักษ์แก่ครูและบุคลากร

5.3.10 ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานเชิงสร้างสรรค์และนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในองค์กรอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

จากผลการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะ ผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทางการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา และบริบทของพื้นที่ ซึ่งการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษานั้นแสดงถึงการมีอิทธิพลหรือแรงจูงใจในการผลักดันบุคลากรในสถานศึกษา ให้เกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา โดยเฉพาะด้านวิสัยทัศน์ที่สะท้อนถึงความสามารถในการมองการณ์ไกลและกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งอาศัยความรู้ความเข้าใจในนโยบายเพื่อกำหนดทิศทางและเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกับบุคลากร นอกจากนี้การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพยังช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ขณะเดียวกันการส่งเสริมความร่วมมือภายในและภายนอกสถานศึกษา ยังช่วยเสริมสร้างพลังการทำงานเป็นทีมที่เน้นการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ และการมีระดับความคิดสร้างสรรค์ก็ยังสะท้อนถึงความพยายามของผู้บริหารในการพัฒนานวัตกรรมและแนวทางใหม่ ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยการบูรณาการความรู้และประสบการณ์เดิมมาสร้างสรรค์นวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรและขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์ จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล (2560, หน้า 115 – 122) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วีรชาติ กาญจนกันโห (2562, หน้า 171–174) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 125–126) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านการสื่อสาร ด้านความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 ด้านวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา มีการคิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์อย่างสม่ำเสมอ สามารถมองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่าง ๆ ตลอดจนมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ที่ควรดำเนินการอย่างเป็นระบบและเชื่อมโยงกับเป้าหมายของสถานศึกษา มีการยกย่องชมเชยและให้รางวัล ทั้งในรูปแบบทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเสริมแรงจูงใจเชิงบวก ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 82) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านวิสัยทัศน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 96) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านวิสัยทัศน์ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 22 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 104) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างชัดเจนเพื่อนำพาคำสั่งให้ก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ยังมีความสามารถและความรอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสารและผู้บริหารสถานศึกษา และสามารถย่อยข้อมูลทางเทคนิคหรือข้อมูลเชิงลึกให้เหมาะสมกับระดับของผู้ฟังและเข้าใจได้ง่ายขึ้น ตลอดจนมีความรู้ความสามารถและทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษาดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 109) ได้ศึกษา ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 82) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านการสื่อสารโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 107) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนและประเมินผล มีการยึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์ และผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร ตลอดจนมีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษาร่วมกัน ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย

ของ นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 88) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความร่วมมือโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ชีระนันต์ โมธรรม (2564, หน้า 101) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการส่งเสริมการมี ส่วนร่วมในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เขต 22 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ กนกวรรณ ปาระคะ (2566, หน้า 106) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร มีความสามารถสร้างสรรค์งานและพัฒนางานในรูปแบบใหม่ได้ มีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและต่อยอดแนวคิดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง ตลอดจนสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากรยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน ดังนั้น จึงทำให้ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กรรณิกา เรตมอนด์ (2559, หน้า 109) ได้ศึกษา ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า องค์ประกอบด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ นราธิป โชคชัยสุนทร (2562, หน้า 90) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ วรณภา ไทยประยูร (2564, หน้า 77) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาด้านความคิดสร้างสรรค์โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะโรงเรียนมีการบริหารจัดการตามภารกิจหลักอย่างเป็นระบบและสอดคล้องกับนโยบายทางการศึกษา โดยเฉพาะด้านวิชาการที่มุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ ควบคู่กับการนิเทศและประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน ครอบคลุมการจัดการเรียนรู้ การวัดและประเมินผลตามระเบียบส่งเสริมการพัฒนาและใช้สื่อนวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษา มีการประสานความร่วมมือกับสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนางานวิชาการ นอกจากนี้การบริหารงบประมาณมีการดำเนินการอย่างโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีการติดตาม ประเมินผล และรายงานอย่างเป็นระบบจัดทำบัญชี การเงิน และงบการเงินอย่างถูกต้อง เป็นปัจจุบัน และมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการบริหารบุคคลที่มีการวางแผนอัตรากำลังอย่างเหมาะสม พร้อมส่งเสริมวินัย คุณธรรม และขวัญกำลังใจดำเนินการด้านวินัยและการบริหารบุคลากรอย่างยุติธรรมและเป็นธรรม ตลอดจนสนับสนุนงานทั่วไป เทคโนโลยีและมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน และการ ประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษาให้ชุมชน และสร้างความร่วมมือกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ สำเภาทอง (2560, หน้า 103-106) ได้ศึกษา ปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ญัฐฐนิชา โคทั้งคะ (2561, หน้า 131-133) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ญัฐเดช จันทพันธ์ (2564, หน้า 180-183) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเพราะว่า โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีคุณภาพ มีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ มีการจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ทั้งนี้อาจรวมไปถึงโรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีเพื่อคุณภาพทางการศึกษา ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐธัญญา โคทั่งคะ (2561, หน้า 131) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวม อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรจ วรตล (2563, หน้า 107) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำวิธิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 138) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถม ศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้าน งานวิชาการโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเพราะว่า โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและ ผลดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี มีการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ อย่างเป็นระบบและถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ และมีการจัดทำบัญชีการเงิน อย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน ตลอดจนโรงเรียนมีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตามกฎหมาย ระเบียบการใช้งบประมาณอย่างเป็นระบบ ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลการ

บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตติโสตา (2561, หน้า 148) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรจ วรตล (2563, หน้า 107) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 140) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.3 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้

อาจเพราะว่า โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่งตามความต้องการความจำเป็นและภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน ใช้หลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรม ในการดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการและการให้ออกราชการ มีการดำเนินการจัดทำบัญชีเกราียงกับการลาของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนโรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัฐนิชา โคทังคะ (2561, หน้า 131) ได้ศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรจ วรตล (2563, หน้า 111) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ญัฐเดช จันทรพันธ์ (2564, หน้า 180) ได้ศึกษา ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเพราะว่า โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง มีการดำเนินการด้านเทคโนโลยีและการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ มีการดำเนินการระบบรับนักเรียนตามแผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็นระบบ อีกทั้งยังมีการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จึงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คิตติโสตา (2561, หน้า 148) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ วรจ วรดล (2563, หน้า 107) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถิต่างเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับ ขวัญเพชร พลวงศ์ (2564, หน้า 140) ได้ศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนด้านการบริหารงานทั่วไปโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .745 ทั้งนี้อาจเพราะว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพื้นฐานสำคัญในการบริหาร ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำสูงมีความรู้ ความสามารถในการบริหารงานในโรงเรียนและเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาและมีประสิทธิผลการบริหารงานด้านต่าง ๆ ในโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน มีการศึกษาคิดค้นหาวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษา มีการประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร อีกทั้งครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงาน ผู้บริหารสถานศึกษามีการชื่นชมผลงานความสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันของครูซึ่งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องอื่น ๆ มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานในหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จและมีประสิทธิผลในการบริหารงานทุกด้านของโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปิยะวรรณ คัดโสภา (2561, หน้า 147-150) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, หน้า 175-179) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ทวีชัย ต้นภูบาล (2565, หน้า 154-159) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์ โดยมีอำนาจร้อยละ 57.60 ทั้งนี้อาจเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางการพัฒนาโรงเรียนอย่างชัดเจน โดยทำงานร่วมกับครูและบุคลากรในการวางแผนและขับเคลื่อน

โครงการต่าง ๆ ให้บรรลุผลตามเป้าหมาย มีการส่งเสริมการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสให้ครูร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ผู้บริหารยังเป็นแบบอย่างที่ดี พร้อมทั้งสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรพัฒนางานและสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ มีการนำเทคโนโลยีและสื่อสังคมออนไลน์มาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ผลการวิจัยยืนยันว่าภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ ความร่วมมือและความคิดสร้างสรรค์ ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 57.60 ซึ่งถือว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูงที่แสดงให้เห็นว่าภาวะผู้นำสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานได้มากกว่าครึ่งหนึ่ง และยังชี้ให้เห็นว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษา แต่อย่างไรก็ตาม ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลร่วมด้วย เช่น บริบทของสถานศึกษา ทรัพยากร และนโยบายทางการศึกษา ดังนั้นผลการวิจัยนี้จึงชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยเฉพาะการเสริมสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างความร่วมมือ และการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 147-150) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, หน้า 175-179) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ ทวีชัย ต้นภูบาล (2565, หน้า 154-159) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับ พิมพิราลัย รักษ์โคตร (2566, หน้า 202-205) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับ ลำแพน มหาวงศ์ (2566, หน้า 256-257) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล

การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาพยากรณ์ประสิทธิผล
การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาสกลนครได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ
สกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก ดังนั้น ในการเตรียมและพัฒนาบุคลากรทาง
การศึกษาให้เป็นผู้บริหารสถานศึกษา ควรนำภาวะของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน
ไปเป็นแนวทางพัฒนาผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาได้ดี
ที่สุด คือ ด้านวิสัยทัศน์ ดังนั้นในการพัฒนาผู้บริหารควรได้รับการฝึกอบรมและส่งเสริม
เกี่ยวกับภาวะผู้นำในด้านดังกล่าว เพื่อส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
ของผู้บริหารสถานศึกษา

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่ร่วมกันพยากรณ์
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านวิสัยทัศน์
ด้านความร่วมมือ ด้านความคิดสร้างสรรค์ ควรจะให้ผู้บริหารสถานศึกษาและ
ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการบริหารงานในโรงเรียนนำไปใช้เพื่อวางแผน ปรับปรุงและ
พัฒนาคุณภาพการบริหารงานในโรงเรียน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร
งานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติ
การ เพื่อพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา
และเพื่อปรับปรุงคุณภาพการจัดการศึกษาของโรงเรียน ในสังกัดอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเพื่อให้ทราบถึงประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในเชิงลึก

2.3 ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ปาระคะ. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กรรณิกา เรตมอนด์. (2559). *ตัวบ่งชี้ทักษะภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยมหาสารคามราชวิทยาลัย.
- กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- กิตติยา บุญแซม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ขวัญเพชร พลวงศ์. (2564). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จตุรภัทร ประทุม. (2559). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา พุทธจักร. (2566). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชนจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- จินตนา ดีดวงพันธ์. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ไชยา ภาวะบุตร. (2566). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
สกลนคร นครพนม และมุกดาหาร. วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ. 13(4), 56-70.
- ชอพี ราเชะ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. การศึกษาค้นคว้าอิสระ ค.ม.
ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- ณัฐณี มณีวรรณ. (2563). ภาวะผู้นำในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา. (2560). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนส่งผลต่อ
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐนิชา โคทังคะ. (2561). วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุระเสนา. (2564). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร.
- ณัฐเดช จันทพันธ์. (2564). ปัจจัยด้านคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษ
ที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนขยายโอกาส
ทางการศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ดวงลลิตี พรหมมา. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัศึกษานครพนม.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ทวิชชัย ต้นภูบาล. (2565). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ธีระนันต์ โมธรรม. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธูมากร เจตีย์คำ. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นพพล ศุภวิทยาเจริญกุล. (2560). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นราธิป โชคชยสุนทร. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิยม รัชตะวัฒน์วินัย. (2560). *แนวทางการบริหารงานวิชาการตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนมัธยมศึกษาขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์*. วิทยานิพนธ์ พธ.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- บุญเลิศ ทองดีรัมย์. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

- บุญช่วย สายราม. (2559). การพัฒนาโปรแกรมเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำด้านการสร้างทีมงานของผู้บริหารโรงเรียน. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ปณตนนท์ เกียรประภากุล. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการศึกษา 4.0. *VeridianE – Journal, Silpakorn University ฉบับมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ*, 11(2), 1994–2013.
- ปิยะวรรณ คิตโสตา. (2561). ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรทิพา สีหาคุณ. (2565). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิชามญชุ์ ม่วงแก้ว. (2559). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานระบบการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- พิมพิราลย์ รักย์โคตร. (2566). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญประภา ศรีมะโรง. (2559). การพัฒนาตัวบ่งชี้สมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เพ็ญศิริกรณ์ ประเทียบอินทร์. (2559). องค์ประกอบภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีผลต่อการบริหารจัดการศึกษาปฐมวัยในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ไพฑูรย์ สีนลรัตน์. (2561). การศึกษา 4.0 เป็นยิ่งกว่าการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์.

- ภรณ์ทิพย์ ปั่นก้อน. (2559). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัด
สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทราภา วงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการดำเนินงานของครูผู้สอน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาณุมาศ จันทร์ศรี. (2562). *โมเดลการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงดิจิทัลของผู้บริหารโรงเรียน
ขยายโอกาสทางการศึกษา: การวิจัยแบบผสมผสานวิธี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.
ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ภูมิพิพัฒน์ รักพรหมงคล. (2558). *แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
ในการพัฒนาสถานศึกษาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้*. *วารสารมหาวิทยาลัย
ราชภัฏลำปาง*, 4(1), 143–160.
- ภูมิภัทร สุวรรณศรี. (2560). *ภาวะผู้นำเชิงวิถีเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล
ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนคาทอลิก* สังกัดสังฆมณฑล
จันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รุจภา วงศ์คำพลินธุ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของกระบวนการนิเทศ
ภายในกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียน* สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ลำแพน มหาวงศ์. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร*. *วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*, 11(42), 256–264.
- วรรณภา ไทยประยูร. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี.
วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วรารณณ์ ชาเรืองเดช. (2558). *รูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของที่มีคุณภาพที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโท. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรจ วรตล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาโร เพ็งสวัสดิ์. (2551). *วิธีวิทยาการวิจัย*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- วาสนา ทองทวีชัย. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครนายก: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิทยา สอนกุลลาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิภากรณณ์ สร้อยคำ. (2560). *การพัฒนาแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรชาติ กาญจนกันโ. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสู่ยุคประเทศไทย 4.0 ของโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศยานนท์ ศิริพันธ์. (2566). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. ดุษฎีนิพนธ์. ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สนุก สิงห์มาตร. (2560). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรในศตวรรษที่ 21*. รายงานการประชุมวิชาการเสนอผลงาน วิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ครั้งที่ 2 มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

สมนึก ภัททิยธนี. (2560). *การวัดผลการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 11). กภาพสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. รายงานสรุปผลการประชุมประจำปี 2558 ณ ศูนย์แสดงประชุมอิมแพ็คเมืองทองธานี จังหวัดนนทบุรี. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2560). *แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560–2564)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2566). *รายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566*. กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

_____. (2566). *แผนพัฒนาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566–2570*. กลุ่มนโยบายและแผน. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.

_____. (2566). *ข้อมูลสารสนเทศ BIG DATA สพป. สกลนคร เขต 1*. เข้าถึงได้จาก <http://bigdata.sakonarea1.go.th>. 27 กรกฎาคม 2566.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.

สุชนา โกมลวานิช. (2563). *องค์ประกอบของภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อดุลย์ อุบลลี. (2566). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อรัญญา นาโสก. (2560). ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัยริน สมาแอ. (2562). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลาเขต 3. สารนิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อารัสสร วันดี. (2560). ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Boonla, D. (2013). Relationship Between Leadership Styles and Effectiveness of Schools Under The Office of Secondary Educational Service Areas, Area 20. Master's Degree, Khonkaen University. [in Thai].
- Career, P. (2020). Leadership Skills Administrative Assistants Need. Retrieved from <https://www.chartercollege.edu/news-hub/leadership-skills-administrative-assistants-need>. June 22nd, 2021.
- Kirk, D. & Jones, T. (2014). Effective Schools. Retrieved from http://images.pearsonassessments.com/images/tmrs/tmrs_rg/EffectiveSchools.pdf. June 24th, 2021.
- Lin, P. (2017). Must Have Leadership Skills For The 21st Century. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/must-have-leadership-skills-21st-century-any-carl-larson>. June 22nd, 2021.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๒



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

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายณนรรณ์ สุขศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันแพญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๒



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

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายรุ่งฤทธิ์ ศรีวรรณะ

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

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๒



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

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางพัชรินทร์ วิญญาสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘๒

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

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตเป็นผู้อยู่ตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางไพรัตน์ ขาพลดอน

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

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข 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 นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘๒



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

๒๘ ตุลาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสาวปิยะพร บุญมั่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๕๖ ๕๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๔



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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศรีวิหา “คุรุราษฎร์อุทิศ”

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๕๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๔



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

๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนดงมะไฟวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๗๓



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

๒๘ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วันแพทย์ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๑

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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอัญชลี บงบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๑



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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายเกียรติภูมิ มะแสงโสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๕๖ ๕๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๑



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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวกัญยรัตน์ ศิริเมือง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันแพญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๔๔๕๖ ๕๒๓๔

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๑



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายบรรพต พิมพ์รส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๕๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๐๑



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

๒๔ มีนาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศักดิ์ชาย แก้วดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๐๔๒๑๒๔๗๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ นันทะศรี เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อภิสิทธิ์ สมศรีสุข เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร 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 นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๙๔๕๖ ๕๒๓๙

ภาคผนวก ข

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. นายอนรรพ์ สุขรี ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะ
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโพนพัฒนาวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. นายรุ่งฤทธิ์ ศรีวรรณ ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นางพัชรินทร์ วิญญาสุข ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านศรีวิชา “คุรุราษฎร์อุทิศ”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางไพรรัตน์ ชาพลดอน ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านศรีวิชา “คุรุราษฎร์อุทิศ”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางสาวปิยพร บุญมั่ง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านศรีวิชา “คุรุราษฎร์อุทิศ”
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย

1. นายบรรพต พิมพ์รส ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านสร้างค้อ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. นายศักดิ์ชาย แก้วดี ตำแหน่ง ผู้บริหารสถานศึกษา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหุบเลาผดุงวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. นายเกียรติภูมิ มะแสงโสม ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดอนราษฎร์ดำรงวิทย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางสาวกันยารัตน์ ศิริเมือง ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านหนองหึ่ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
5. นางอัญชลี บงบุตร ตำแหน่ง ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนชุมชนบ้านหนองหึ่ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อมุ่งศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกตอน และตรงตามสภาพความเป็นจริงให้มากที่สุดเพราะคำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้

3. แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับการศึกษาวิจัยเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบต่อนานแต่อย่างใด แต่จะเป็นประโยชน์เพื่อการวางแผนพัฒนาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลจากท่านด้วยดีขอขอบคุณท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นายสุทธิพงษ์ ลีนาลาด

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

[] ผู้บริหารสถานศึกษา

[] ครู

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

[] 1 ปี – 10 ปี

[] 11 ปี – 20 ปี

[] มากกว่า 21 ปี

3. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

4. ระดับการศึกษา

[] ปริญญาตรี

[] ปริญญาโท

[] ปริญญาเอก

5. ขนาดของโรงเรียน

[] โรงเรียนขนาดเล็ก

[] โรงเรียนขนาดกลาง

[] โรงเรียนขนาดใหญ่

ตอนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์						
0	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่มีหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ “ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ได้ชัดเจน” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์						
1	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ ได้ชัดเจน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครู และบุคลากรมีส่วนร่วมในการอภิปราย กำหนดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของการศึกษา เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดเป้าหมาย แผนงาน โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้อง กับวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ ตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูและ บุคลากรที่เกี่ยวข้องปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา					
6	ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ บุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา					
7	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดกิจกรรมเพื่อ สร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์					
8	ผู้บริหารสถานศึกษาคิดค้นวิธีทำงานใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ อย่างสม่ำเสมอ					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)						
9	ผู้บริหารสถานศึกษามองปัญหาที่เกิดขึ้นเป็น สิ่งท้าทายเพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วย วิธีการต่าง ๆ					
10	ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรับปรุงวิสัยทัศน์ ของสถานศึกษาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงใหม่ เกิดขึ้น					
2. ด้านการสื่อสาร						
11	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถและความ รอบรู้ในการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร					
12	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมกันวางแผน เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีในการติดต่อสื่อสาร					
13	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้สื่อรูปแบบ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมในการนำเสนองาน					
14	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถย่อย ข้อมูลทางเทคนิคหรือข้อมูลเชิงลึกให้เหมาะสม กับระดับของผู้ฟังและเข้าใจได้ง่ายขึ้น					
15	ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ความสามารถ และทักษะในการใช้สื่อโซเชียลมีเดียมาใช้ในการ การบริหารจัดการสถานศึกษา					
16	ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสร้างบรรยากาศ โน้มน้าวใจและการมีส่วนร่วมของผู้ฟัง					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำนวัตกรรมและ เทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร จัดการสถานศึกษา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการสื่อสาร (ต่อ)						
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการตั้งคำถามและการรับฟังเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้อื่นได้แบ่งปันประสบการณ์ เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ร่วมกัน					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
20	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการถ่ายทอดเหตุผลความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างชัดเจนเพื่อนำพาองค์กรให้ก้าวหน้าทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม					
3. ด้านความร่วมมือ						
21	ผู้บริหารสถานศึกษามีการประชุมปรึกษาหารือหรือวางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร					
22	ผู้บริหารสถานศึกษายึดหลักการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์					
23	ผู้บริหารสถานศึกษายึดถือและปฏิบัติตามข้อตกลงและแนวปฏิบัติตามมติที่ประชุม					
24	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน					
25	ผู้บริหารสถานศึกษามีทัศนคติที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านความร่วมมือ (ต่อ)						
26	ผู้บริหารสถานศึกษามีการเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา					
27	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมครูและบุคลากรในสถานศึกษาร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนและประเมินผล					
28	ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม					
29	ผู้บริหารสถานศึกษามีการร่วมชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร					
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์						
30	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถสร้างสรรค์งานและพัฒนางานในรูปแบบใหม่ได้					
31	ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา					
32	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีในการพัฒนาและต่อยอดแนวคิดไปสู่การสร้างนวัตกรรมที่ใช้ได้จริง					
33	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำสื่อนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน					
34	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการบริหารจัดการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์ได้อย่างเหมาะสม					

ข้อที่	ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ สกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (ต่อ)						
35	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการ ในการสร้างความเชื่อมั่นให้ครูและบุคลากร ยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน					
36	ผู้บริหารสถานศึกษามีการนำสื่อเทคโนโลยี ที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและจัดการเรียน การสอนของครูและบุคลากร					

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ตอนที่ 3

แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องขวามือที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านว่า ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับใด ซึ่งมีรายละเอียดระดับคะแนนที่ให้ความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
0	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่มีหมายเลข 5 แสดงว่า ท่านมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ “โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	โรงเรียนมีการวางแผนการดำเนินงานด้านวิชาการ					
2	โรงเรียนมีการดำเนินการวัดผล ประเมินผล และเทียบโอนผลการเรียนรู้ครบถ้วนตามระเบียบวิธีการการวัดผลประเมินผล					
3	โรงเรียนมีการส่งเสริมให้มีการผลิตสื่อ นวัตกรรม รูปแบบการเรียนการสอนและมีการประเมินผลอย่างต่อเนื่อง					
4	โรงเรียนมีการจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา					
5	โรงเรียนมีการคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในการจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ					
6	โรงเรียนมีการพัฒนาและใช้สื่อ นวัตกรรม เทคโนโลยีเพื่อคุณภาพทางการศึกษา					
7	โรงเรียนมีการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
8	โรงเรียนมีการประสานความร่วมมือในการพัฒนา งานวิชาการกับเครือข่ายหรือหน่วยงานอื่น					
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ						
9	โรงเรียนมีการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติการประจำปีและอนุมัติการใช้งบประมาณตามที่จัดสรร					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)						
10	โรงเรียนมีการจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณ และขอตั้งงบประมาณที่เป็นปัจจุบันและถูกต้อง ตามระเบียบของทางราชการ					
11	โรงเรียนมีการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล รายงานผลการใช้เงินและผลดำเนินการตาม แผนปฏิบัติการประจำปี					
12	โรงเรียนมีการระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการพัฒนาการศึกษา					
13	โรงเรียนมีการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ ตามกฎหมาย ระเบียบการใช้งบประมาณ					
14	โรงเรียนมีการจัดทำบัญชีการเงินอย่างเป็นระบบ และเป็นปัจจุบัน					
15	โรงเรียนมีการขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณอย่างเป็นระบบและถูกต้องตาม ระเบียบของทางราชการ					
16	โรงเรียนมีการดำเนินการวางแผนพัสดุ การจัด ระบบตรวจสอบ การรับ/จ่ายพัสดุ จัดทำบัญชี รายงานอย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน					
3. ด้านการบริหารงานบุคคล						
17	โรงเรียนมีการวางแผนอัตรากำลังและกำหนด ตำแหน่งตามต้องการความจำเป็นและ ภารกิจต่าง ๆ ของโรงเรียน					
18	โรงเรียนดำเนินการเลื่อนขั้นเงินเดือนและ การประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบาย หลักเกณฑ์และวิธีการที่โรงเรียนกำหนด					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)						
19	โรงเรียนดำเนินการจัดทำบัญชีเงารายกับการลา ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
20	โรงเรียนใช้หลักธรรมาภิบาล ความยุติธรรมในการ ดำเนินการทางวินัย การลงโทษ การสั่งพักราชการ และการให้ออกราชการ					
21	โรงเรียนมีการจัดระบบและทำทะเบียนประวัติของ บุคลากรอย่างเป็นระบบและเป็นปัจจุบัน					
22	โรงเรียนมีการส่งเสริมวินัย คุณธรรมและ จริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
23	โรงเรียนมีการส่งเสริมการขอประเมินวิทยฐานะ ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป						
24	โรงเรียนมีการวางแผนการบริหาร งานศึกษาและ การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน					
25	โรงเรียนมีการจัดระบบการบริหารเพื่อพัฒนา องค์กรและมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
26	โรงเรียนมีการดำเนินงานธุรการอย่างเป็นระบบ และมีประสิทธิภาพ					
27	โรงเรียนมีการดำเนินการระบบรับนักเรียนตาม แผนที่กำหนดและจัดทำสำมะโนผู้เรียนอย่างเป็น ระบบ					
28	โรงเรียนมีการดำเนินการด้านเทคโนโลยี และการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)						
29	โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียนและกำหนดแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนอย่างต่อเนื่อง					
30	โรงเรียนมีการวางแผนการจัดการระบบการควบคุมในหน่วยงานอย่างเป็นระบบเป็นปัจจุบัน					
31	โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงานและการประชาสัมพันธ์ผลการจัดการศึกษาให้ชุมชนและองค์กรท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง					

ข้อเสนอแนะ/ความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 25 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.83	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.60	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.79	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.41	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.50	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.42	ใช้ได้
11	+1	0	+1	+1	+1	4	0.80	0.38	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.43	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
14	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	0.53	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.32	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.51	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.42	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.38	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.62	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.46	ใช้ได้

ตาราง 25 (ต่อ)

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
24	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	0.50	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.72	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.75	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.78	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.93	ใช้ได้
30	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	0.91	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.85	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.77	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.89	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.73	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60-1.00 มีค่าอำนาจ

จำแนกระหว่าง 0.41-0.93 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.93

ตาราง 26 สรุปผลพิจารณาความสอดคล้องของเครื่องมือการวิจัย ค่าอำนาจจำแนก
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.48	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.68	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.70	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.67	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	0	+1	5	0.80	0.66	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.49	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
15	+1	0	+1	+1	0	3	0.60	0.81	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.80	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.69	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.74	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.53	ใช้ได้
21	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	0.87	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.59	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.76	ใช้ได้

ตาราง 26 (ต่อ)

ข้อ	ค่าคะแนนผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า IOC	ค่าอำนาจ จำแนก (r)	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5				
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.71	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.90	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.57	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.64	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.88	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	0.54	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.61	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	0.58	ใช้ได้

ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.60–1.00 มีค่าอำนาจ
 จำแนกระหว่าง 0.48–0.90 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97

ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา



**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

คำชี้แจง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน มี 3 ด้าน คือ ด้านวิสัยทัศน์ ด้านความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์

ผู้วิจัยได้ร่างแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านดังกล่าวข้างต้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่านซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิได้กรุณาให้ความคิดเห็นต่อแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมกับภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด
นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผู้เสนอความคิดเห็น.....

ตำแหน่ง.....

สถานที่ทำงาน.....

คำชี้แจง

โปรดพิจารณาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ว่ามีความเหมาะสมที่จะกำหนดเป็นแนวทางการพัฒนา โดยขีดเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความคิดเห็น เห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยตามความคิดของท่าน

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ความคิดเห็น	
	เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วย
ด้านวิสัยทัศน์		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษาให้ชัดเจน เป็นรูปธรรม และสื่อสารได้เข้าใจตรงกัน		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการกำหนดเป้าหมายแผนงาน โครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของ สถานศึกษา		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากร ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ของโรงเรียน		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่ครู และบุคลากรในการปฏิบัติตามวิสัยทัศน์		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่ยึดวิสัยทัศน์เป็นศูนย์กลางของการทำงาน		
ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ 		

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ความคิดเห็น	
	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
ด้านความร่วมมือ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการประชุมปรึกษาหารือหรือ วางแผนปฏิบัติงานร่วมกันกับครูและบุคลากร		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรยึดหลักการมีส่วนร่วมในการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและลุล่วงตามวัตถุประสงค์		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ วางแผนและให้ข้อเสนอแนะในการทำงานร่วมกัน		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการส่งเสริมครูและบุคลากร ในโรงเรียนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมกันวางแผนงานและ ประเมินผล		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรชื่นชมผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน ร่วมกันของครูและบุคลากร		
ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความร่วมมือ		

แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	ความคิดเห็น	
	เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย
ด้านความคิดสร้างสรรค์		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ		
2. ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ครูและบุคลากรจัดทำสื่อและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน		
3. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความสามารถเพื่อการสร้างความเชื่อมั่นให้กับครูยอมรับและร่วมมือในการสร้างสรรค์ผลงาน		
4. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการนำสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูและบุคลากร		
5. ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างแรงจูงใจให้ครูและบุคลากรสร้างสรรค์งานใหม่ ๆ มาใช้ในสถานศึกษา		
ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความคิดสร้างสรรค์ 		

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายสุทธิพงษ์ สีนาลาด
วัน เดือน ปีเกิด	15 สิงหาคม 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	179 หมู่ 1 ตำบลห้วยยาง อ.เมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู วิทยฐานะชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านด่อนราษฎรดำรงวิทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2559	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (เคมี) มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2569	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านแหลมตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
พ.ศ. 2565	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านแหลมตะคร้อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2
พ.ศ. 2566	ครู คศ.1 โรงเรียนบ้านด่อนราษฎรดำรงวิทย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1