แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ตุลาคม 2562

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ตุลาคม 2562

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

THE DEVELOPMENT GUIDELINES OF ADMINISTRATORS'S ROLES UNDER THE PHRANAKHON SI AYUTTHAYA PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

SAOWALUCK PIMSAITHONG

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the

Master of Education Degree in Educational Administration

Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

October 2019

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์	แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
โดย	เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ดร.นริสานันท์ แมนผดุง
อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม	ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

……...ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รู้แผน)

……..…….….กรรมการ
(ดร.นริสานันท์ แมนผดุง)

…….…..กรรมการ
(ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง)

…….…..กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

…….…..อธิการบดี
(รองศาสตราจารย์ ดร.ชูสิทธิ์ ประดับเพ็ชร์)
ตุลาคม พ.ศ. 2562

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง. (2562). **แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. 161 หน้า. อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก: ดร.นริสานันท์ แมนผดุง, อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม: ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา วิธีดำเนินการวิจัยมี 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 343 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน ซึ่งได้มาโดยวิธีการเลือกตัวอย่างแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ บทบาทผู้จัดการทรัพยากร และ2) แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สร้างขึ้น ประกอบด้วย 9 ด้าน คือ ด้านที่ 1 บทบาทผู้จัดการทรัพยากร มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรการบริการให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ ด้านที่ 2 บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ด้านที่ 3 บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัลให้กับครูที่มีผลงานดีเด่นเป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านที่ 4 บทบาทผู้ประสานงาน มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็นมีส่วนร่วมวางแผน และตัดสินใจ ด้านที่ 5 บทบาทผู้สร้างเครือข่าย มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ด้านที่ 6 บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและวิธีแก้ปัญหา ด้านที่ 7 บทบาทผู้พัฒนา มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านที่ 8 บทบาทผู้ชี้นำ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง และด้านที่ 9 บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ มี 3 รายการ เช่น ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา รวมทั้งสิ้น 27 รายการ โดยทุกรายการมีผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ 3.50

คณะ	ครุศาสตร์	ลายมือชื่อนักศึกษา	
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	
ปีการศึกษา	2562	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	

Saowaluck Pimsaithong. (2019). **The Development Guidelines of Administrator's Roles under Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service Area Office 1.** Thesis for the Master of Education Program in Educational Administration, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. 165 pp. Advisor: Narisanan Manphadung, Ph.D., Co-Advisor: Therawat Monthaisong, Ed.D.,

ABSTRACT

The purposes of this research are to 1) study the leadership roles of school administrators and 2) propose guidelines for the development of leadership roles of school administrators. The research process was divided into 2 steps. Step 1 was to study the leadership roles of school administrators. The samples consisted of 343 teachers in Phranakhon Si Ayutthaya Primary Educational Service area office 1, selected by stratified random sampling. The instrument used in this step was a 5-rating scale questionnaire with a reliability level of 0.98. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation. Step 2 was to propose guidelines for the development of leadership roles of school administrators. The samples were 30 school administrators by purposive sampling. The instrument used in this step was a questionnaire with 5-rating scales. The statistics used for data analysis were mean and standard deviation.

The results of the research indicated that regarding leadership roles of school administrators, the aspect that had the highest average was the planner and organization role, followed by the leader role. The aspect with the lowest average was the role of resource manager. The guidelines for the development of leadership roles of school administrators consisted of 9 areas; 1) the roles of managing resources had 3 actions, such as school administrators allocating services to school personnel equally and sufficiently, 2) the roles of solving problems and counselling had 3 practices, for example, school administrators are responsible to solve unexpectable problems and find the proper solutions, 3) the roles of encouraging and inspiring had 3 practices, for example, the school administrators give awards for excellent teachers to encourage them to work effectively, 4) the role of the coordinating had 3 practices, such as school administrators provide opportunity for teachers to participate in planning and making decisions, 5) the role of networking had 3 actions, such as school administrators encourage community to participate in the school management, 6) the role of solving conflicts and team building had 3 items, for example, school administrators find the creative solutions for the conflicts by compromising with those two encounters, 7) the role of developing had 3 items, such as school administrators encourage teachers in professional development, 8) the role of being a role model had 3 actions, for example, school administrators show contribution in work and duty, 9) the roles of the planning and organizing had 3 actions, for example, school administrators encourage teachers to work as team in order to increase efficiency in the school. There were 27 items in total and the evaluation of the suitability and the possibility are higher than the expected criteria at 3.50.

Faculty	Education	Student's signature	
Program	Educational Administration	Advisor's signature	Narisanan Deehsura
Academic year	2019	Co-advisor's signature	

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาจากบุคคล และหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ จนสำเร็จเรียบร้อยด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.นริสานันท์ แมนผดุง กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ประธานกรรมการสอบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ รู้แผน และ ผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พัชรา เดชโฮม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือให้ข้อเสนอแนะ และแนะนำ อีกทั้งยังได้ตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ตั้งแต่แบบสอบถามจนเป็นรูปเล่มที่สมบูรณ์ ทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จสมบูรณ์ ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ และขอขอบคุณเจ้าหน้าที่สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาทุกท่าน ที่ได้ให้ความร่วมมือประสานงานตลอดงานวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.พัชรา เดชโฮม ดร.สุชาติ ทองมา ดร.ขวัญสุดา วงษ์แหยม ดร.สุนิสา คงสุวรรณ และนางสาวกัลยาณี นรสิงห์ ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ให้คำแนะนำ และช่วยปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ถูกต้อง และขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่กรุณสละเวลาในการตอบแบบสอบถามที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกคนในครอบครัวที่เป็นกำลังใจให้เสมอมา และขอบคุณเพื่อนทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือ ให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจด้วยดีเสมอมา ทำให้วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	จ
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
กิตติกรรมประกาศ	ช
สารบัญ	ซ
สารบัญตาราง	ฎ
สารบัญภาพประกอบ	ถ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	3
ความสำคัญของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่ได้รับ	9
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	10
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	10
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	10
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	11
คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา	16
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ	23
ความหมายของบทบาท	23
แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท	23
ความหมายของภาวะผู้นำ	25
ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ	26
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	29

สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
2 (ต่อ)	บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	31
	บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	43
	งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
	งานวิจัยในประเทศ	47
	งานวิจัยต่างประเทศ	51
3	วิธีดำเนินการวิจัย	53
	ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	53
	ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	60
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	63
	ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	63
	ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	77
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	97
	สรุปผลการวิจัย	97
	อภิปรายผล	107
	ข้อเสนอแนะ	114

สารบัญ (ต่อ)

บทที่ **หน้า**

บรรณานุกรม..... 120

ภาคผนวก..... 125

ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย..... 126

ภาคผนวก ข หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ
หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล..... 128

ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย..... 136

ภาคผนวก ง ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม..... 157

ประวัติย่อผู้วิจัย..... 164

สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	34
2	จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ	57
3	จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	64
4	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1	65
5	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ	66
6	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	67
7	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน	68
8	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร	69
9	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	70
10	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	71
11	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
12	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย	73
13	ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	74
14	สรุปบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	75
15	การสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	78
16	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นรายด้าน	82
17	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร	83
18	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	85
19	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	86

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
20	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน	88
21	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย	89
22	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	89
23	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา	92
24	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ	93
25	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ของแนวทาง การพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	95

สารบัญภาพประกอบ

ภาพประกอบ **หน้า**

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย..... 6

2 แบบจำลองกระบวนการทางสังคม..... 24

3 วิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ..... 26

บทที่ 1
บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ (สุกฤตยา ปงกันทา, 2561, หน้า 22) สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน ปาริชาติ แก้วมณี, 2557, หน้า 30) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ข้อใหญ่ ดังนี้ 1) การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน 2) การบริหารงานในสถานศึกษา 3) กำกับดูแลในสถานศึกษา 4) การเป็นผู้นำ 5) การส่งเสริมและสนับสนุน 6) การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อกรมต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน 7) เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางาน ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่อกรมต้นสังกัด และ 8) ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้น ๆ โดยต้องเป็นผู้การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน การบริหารงานในสถานศึกษา การเป็นผู้นำ การส่งเสริมและสนับสนุน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรมีคุณลักษณะที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนาการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง และ การสอนงานและการมอบหมายงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553, หน้า 2)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

ไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด (สมคิด บางโม, 2555, หน้า 218)

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทผู้ชี้นำ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้จัดการทรัพยากร บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน (วัลลภา ละออเอี่ยม, 2552, หน้า 14) ; (สัมมา รธนิธย์, 2553, หน้า 32) ; (พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 107 - 108) ; (สมหมาย อ่ำดอนกลอย, 2556, หน้า 1) ; (สุวลี เซ็นเสถียร, 2559, หน้า 30)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากเป้าประสงค์ที่กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ โดยการจัดการศึกษาในสภาวะเศรษฐกิจและการเมืองทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว มีการแข่งขันระหว่างประเทศในหลายมิติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพซึ่งในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาโดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จประการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษาเพราะเป็นผู้นำในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารงานตามภารกิจครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องตระหนักถึงบทบาทภาวะผู้นำของตนเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561ข, หน้า 5) แต่อย่างไรก็ตามยังพบปัญหาบางประการในการแสดงบทบาทที่ยังไม่เหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา แม้จะมีจำนวนน้อย ซึ่งส่วนใหญ่มักเกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาบางคนยังขาดประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษา เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจึงยังจัดการแก้ไขได้ไม่ดีนัก ผู้บริหารสถานศึกษาบางคนมีวัยวุฒิน้อยกว่าครู บางครั้งจึงมีปัญหาในการแสดงบทบาทภาวะผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาจึง

จำเป็นต้องพัฒนาตนเองในทุกมิติเพื่อการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สามารถ หมายสุข, 2562, 12 กรกฎาคม)

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้นำไปพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของตน ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบทบาทภาวะผู้นำที่มีเหมาะสมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1
2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ความสำคัญของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ได้ทำให้ได้แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทได้อย่างเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งบทบาทภาวะผู้นำที่มีเหมาะสมนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,391 คน (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, เว็บไซต์)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 343 คน ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 180 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561ข, หน้า 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีขึ้นไป

2. ตัวแปรที่ศึกษา ได้แก่

2.1 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่

2.1.1 บทบาทผู้ชี้นำ

2.1.2 บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ

2.1.3 บทบาทผู้ประสานงาน

2.1.4 บทบาทผู้จัดการทรัพยากร

2.1.5 บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา

2.1.6 บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ

2.1.7 บทบาทผู้พัฒนา

2.1.8 บทบาทผู้สร้างเครือข่าย

2.1.9 บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

2.2 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

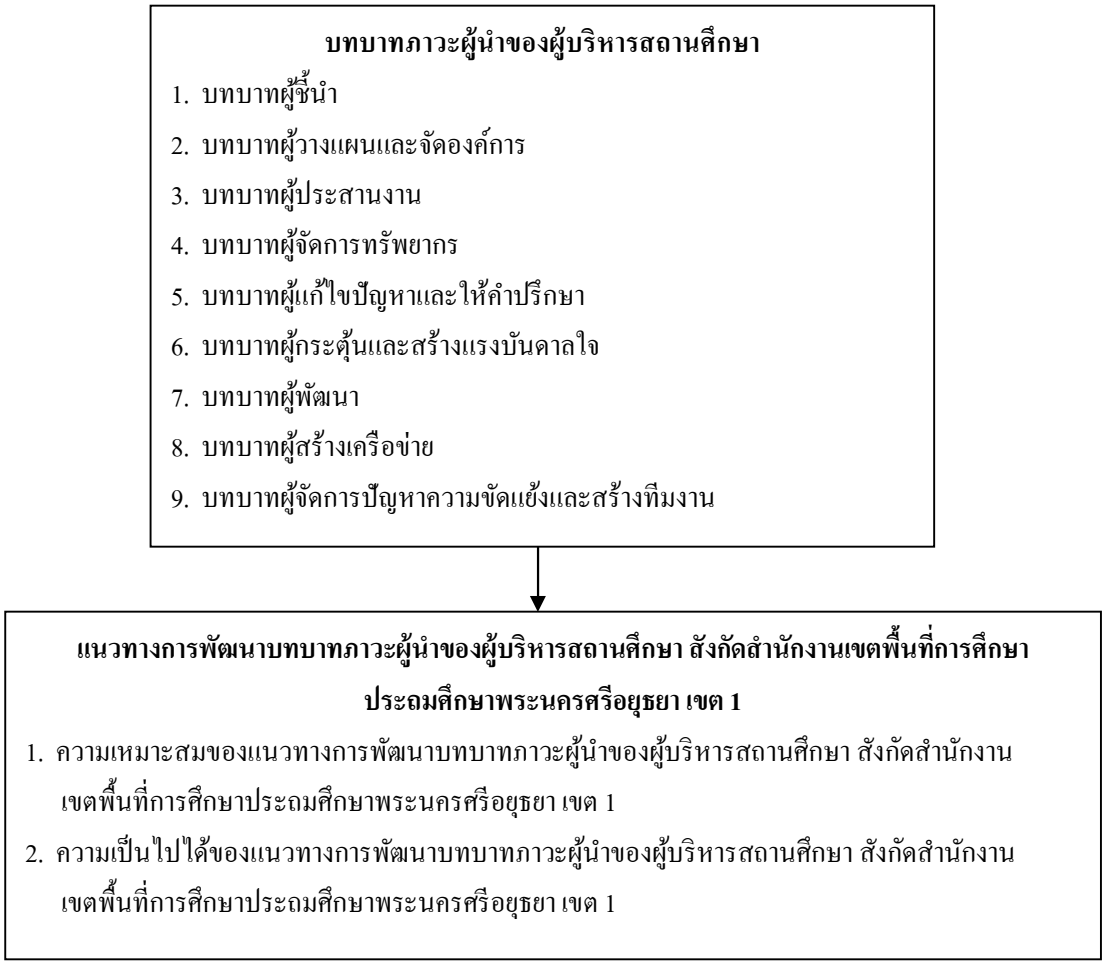
2.2.1 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2.2 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดของ สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทหลากหลายที่แตกต่างจากคนอื่นซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง 2) บทบาทเป็นนักวางแผน 3) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ 4) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน 5) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง 6) บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา 7) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล 8) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร 9) บทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ 10) บทบาทเป็นผู้พัฒนาการทีมงาน 11) บทบาทการเป็นผู้นำ 12) บทบาทเป็นผู้นิเทศ 13) บทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน 14) บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ และ 15) บทบาทเป็นผู้กำหนดนโยบาย ; สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556, หน้า 1) กล่าวว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) บทบาทปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน 2) บทบาทริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล 3) บทบาทสำรวจและสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (ICT) และ อีเลิร์นนิ่ง (e - Learning) 4) บทบาทการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้ 5) บทบาทการพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ และ 6) บทบาทผู้สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ ; แคมพ์เบลล์และคณะ (Campbell, et al.) (อ้างถึงใน สุวลี เซ็นเสถียร, 2559, หน้า 30) กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) บทบาทการเป็นผู้ชี้นำ 2) บทบาทผู้ประสานงาน 3) บทบาทผู้จัดการทรัพยากร 4) บทบาทผู้พัฒนา 5) บทบาทตัวแทนของสถานศึกษา และ 6) บทบาทประเมินผล ; มินซ์เบิร์ก (Mintzberg) (อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 107 - 108) กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำไว้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) บทบาทการเป็นผู้ชี้นำ 2) บทบาทผู้ประสานงาน 3) บทบาทผู้จัดการทรัพยากร 4) บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา 5) บทบาทหัวหน้าพิธีการ 6) บทบาทผู้สังเกตการณ์ 7) บทบาทผู้กระจายข้อมูลข่าวสาร 8) บทบาทโฆษก 9) บทบาทนักลงทุน และ 10) บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง และ ยุคล์ (Yukl) (อ้างถึงใน วัลลภา ละออเอี่ยม, 2552, หน้า 14) กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ 2) บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา 3) บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ/สนับสนุน 4) บทบาทผู้พัฒนา 5) บทบาทผู้สร้างเครือข่าย 6) บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้ง และสร้างทีมงาน 7) บทบาทการติดตาม 8) บทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล และ 10) บทบาทการสร้างความชัดเจน ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) บทบาทผู้ชี้นำ

2) บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ 3) บทบาทผู้ประสานงาน 4) บทบาทผู้จัดการทรัพยากร 5) บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา 6) บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ 7) บทบาทผู้พัฒนา 8) บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ 9) บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน แสดงดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งคอยสนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่น ๆ ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล จูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทผู้ชี้นำ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้จัดการทรัพยากร บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

บทบาทผู้ชี้นำ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษา ให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น วางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของโรงเรียน ตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน กำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร มีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน และปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน

บทบาทผู้ประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น เป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

บทบาทผู้จัดการทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น จัดสรรบุคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น รับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไข้ปัญหาที่สำคัญหรือไม่ได้คาดไว้ ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ ค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษาในการแก้ไข้ปัญหาในการทำงาน และเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี

บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน สร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในการทำงาน เสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

บทบาทผู้พัฒนา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร

บทบาทผู้สร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย

บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น มีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการชมเชย ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน และให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีปฏิบัติในแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) บทบาทผู้ชี้นำ

2) บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ 3) บทบาทผู้ประสานงาน 4) บทบาทผู้จัดการทรัพยากร 5) บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา 6) บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ 7) บทบาทผู้พัฒนา 8) บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ 9) บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

ระดับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานสามารถนำแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไปเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้นำแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไปเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดได้

3. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 นำแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของตนได้

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
    1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
    1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ
    2.1 ความหมายของบทบาท
    2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท
    2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ
    2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ
    2.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำ
    2.6 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
    4.1 งานวิจัยในประเทศ
    4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษาไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สุมาลี ละม่อม (2553, หน้า 10) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาหรือการดำเนินงานขององค์กร เพื่อความอยู่

รอดและจัดการให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร

ประภาพรรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 25) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่สนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่น ๆ เป็นบุคคลที่คอยช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพมากขึ้น และบุคคลมีความพึงพอใจ ผลสำเร็จที่เกิดจากการที่ผู้บริหารใช้แนวคิดการบริหารแบบใหม่ คือ การช่วยเหลือและการสนับสนุนมากกว่าที่จะใช้แนวคิดการบริหารแบบดั้งเดิมที่เน้นการสั่งการและการควบคุม ยิ่งไปกว่านั้นผู้บริหารในองค์การสมัยใหม่จะถูกกำหนดบทบาทให้เป็นผู้ประสานผู้สอนหรือผู้นำทีม

สุพัตรา ศรีมาวงษ์ (2556, หน้า 20) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึงระดับอุดมศึกษา เป็นผู้ที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการปฏิบัติงาน ต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 22) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ได้รับมอบหมาย หรือได้รับการแต่งตั้ง และเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีความเป็นผู้นำ และมีอำนาจในการอำนวยการงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา และปฏิบัติหน้าที่กำกับ ควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงาน เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามแผนและนโยบายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งคอยสนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่น ๆ ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงานเพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้กล่าวถึง บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204 - 206) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องบริหารจัดการให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้น ๆ มีดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. การจัดรูปแบบระบบการศึกษาในสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาได้ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้ และจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้

3. การจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การจัดกระบวนการเรียนรู้ ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียน โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

4.2 การฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

4.3 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติ ให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

4.4 การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนเหมาะสมกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

4.5 การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศสภาพแวดล้อม สื่อการเรียน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

4.6 การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่ มีการประสานความร่วมมือกับบิดามารดา ผู้ปกครอง และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

5. การจัดการประเมินผู้เรียน ให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียน โดยพิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียน ความประพฤติ การสังเกตพฤติกรรมการเรียน การร่วมกิจกรรมและการทดสอบควบคู่ไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของแต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้าศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย

6. การพัฒนาชุมชน พัฒนาสังคม ให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน สถาบันศาสนาและสถาบันอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน เพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

7. การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา ให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

8. การระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ทั้งนี้ให้หน่วยงานทางการศึกษาและหมายความรวมถึงสถานศึกษาได้ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยนำประสบการณ์ ความรอบรู้ ความชำนาญ และภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้ เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

9. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา ให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

ปาริชาติ แก้วมณี (2557, หน้า 30) กล่าวว่า สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ข้อใหญ่ ดังนี้

1. การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน

1.1 วิเคราะห์นโยบายสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา

1.2 กำหนดวิธีการและควบคุมการปฏิบัติงาน การสั่งการ การประสานงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสถานศึกษา

2. การบริหารงานในสถานศึกษา

2.1 บริหารสถานศึกษาตามระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งของกรม กระทรวง รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้อง และรัฐบาล

2.2 บริหารบุคลากรในสถานศึกษา

3. กำกับดูแลในสถานศึกษา

3.1 กำกับดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา

3.2 กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร

3.3 กำกับดูแลนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด

3.4 กำกับดูแลการจัดทำแผนปฏิบัติการ แผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา

3.5 กำกับดูแลการบริหารงบประมาณ และการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด รักษาผลประโยชน์ของทางราชการ

4. การเป็นผู้นำ

4.1 เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา

4.2 เป็นผู้นำในการเสริมสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

4.3 เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานศึกษา

5. การส่งเสริมและสนับสนุน

5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษา ค้นคว้า และวิจัย

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.3 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรม ค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

5.4 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

6. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อกรมต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

7. เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางาน ระเบียบ และข้อปฏิบัติต่อกรมต้นสังกัด

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 24) กล่าวว่า สำนักงานปฏิรูปการศึกษาได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ประกอบด้วย

1.1 มีความรู้และเป็นผู้นำด้านวิชาการ

1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน

1.3 สามารถใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที

1.4 มีวิสัยทัศน์

1.5 มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา

1.8 ความรับผิดชอบ

1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร

1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

1.11 ใช้นวัตกรรมทางการบริหาร

1.12 คำนึงถึงมาตรฐานวิชาการ

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่และกิจกรรมในหน่วยงาน

2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ

2.3 เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุการเงิน

2.4 มีความซื่อสัตย์สุจริต

2.5 มีความละเอียดรอบคอบ

2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล

2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ

2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล

3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี

3.3 มีมนุษยสัมพันธ์

3.4 มีอารมณ์ขัน

3.5 เป็นนักประชาธิปไตย

3.6 ประนีประนอม

3.7 อดทนอดกลั้น

3.8 เป็นนักพูดที่ดี

3.9 มีความสามารถในการประสานงาน

3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันทำงาน

3.11 กล้าตัดสินใจ

3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์กร

4. การบริหารทั่วไป ประกอบด้วย

4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

4.2 เป็นผู้ที่ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

4.3 มีความรู้และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

4.6 มีความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ

4.7 มีความรับผิดชอบงานสูงไม่ย่อท้อต่อปัญหาอุปสรรค

4.8 กำกับติดตามและประเมินผล

สรุปได้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา คือ การทำหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้น ๆ โดยต้องเป็นผู้นำการวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน การบริหารงานในสถานศึกษา การเป็นผู้นำการส่งเสริมและสนับสนุน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป

1.3 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 128 - 131) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะความเป็นมืออาชีพของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษา ประกอบด้วย

1. ลักษณะพื้นฐานธรรมชาติเดิมเป็นทุน ผู้นำตามธรรมชาติได้แก่ ความถนัด (Aptitude) ในการเป็นผู้นำ ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น ได้แก่ ร่วมทำงาน เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์

2. การศึกษาปริญญาตรีทางการบริหารการศึกษาขึ้นไป ครอบคลุมเนื้อหาสาระ ได้แก่ บริหารและจักการศึกษา จิตวิทยาการทำงานกับผู้อื่น พื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย บริบททางการบริหารการศึกษาอันประกอบด้วยระเบียบกฎหมาย สังคมวิทยาปรัชญา เศรษฐกิจ การปกครอง

3. บุคลิกภาพน่าเชื่อถือ ได้แก่ น้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย อารมณ์มั่นคง (Emotional quotient : EQ) เข้มแข็งแต่ถ่อมตน กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม การแต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ

4. คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ ได้แก่ มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง โปร่งใส ยุติธรรม ซื่อสัตย์ ไม่คอร์รัปชั่น อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดและชอบ เป็นคนดีของสังคม

5. ความสามารถ/ชำนาญในการบริหารและจัดการศึกษาตามหลักวิชาการ และการปฏิบัตินำองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นกลุ่มเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ และปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

6. ความรู้สึกและรู้รอบ การบริหารจัดการ การจัดการศึกษา ระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร

7. ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพบริหารการศึกษา เพื่อเป็นหลักประกันเพื่อการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพเป็นหลักประกันคุณภาพยกระดับมาตรฐานวิชาชีพพัฒนาและปรับปรุงตนเองอย่างต่อเนื่องมุ่งมั่นปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553, หน้า 2) ได้กำหนดคุณลักษณะผู้บริหารเชิงพฤติกรรม เพื่อสร้างความเป็นผู้บริหารภาคราชการพลเรือนที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. การวางกลยุทธ์ภาครัฐ
4. ศักยภาพเพื่อนาการเปลี่ยนแปลง
5. การควบคุมตนเอง
6. การสอนงานและการมอบหมายงาน

นวลอนงค์ อุชุภาพ (2559, หน้า 103) กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์การดำเนินงานสำหรับสถานศึกษา ได้แก่ ด้านประสบการณ์ ด้านภาวะผู้นำ และด้านบุคลิกภาพ โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ด้านประสบการณ์ (Experience) จะเกิดขึ้นจากการเรียนรู้เนื้องานที่ปฏิบัติและการศึกษาหาความรู้จากผู้รู้ จะเห็นได้ว่า การเรียนรู้นี้มีส่วนช่วยให้บุคคลแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่นำไปสู่ปฏิกิริยาระหว่างแรงขับ ตัวกระตุ้น ตัวนำ การตอบสนอง และการเสริมแรง ประสบการณ์จึงมีอิทธิพลต่อความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเอง ซึ่งแบ่งได้ 2 ประเภท คือ 1) ประสบการณ์ที่สำคัญในชีวิต (Episodic antecedents) เป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นในช่วงใดช่วงหนึ่งของชีวิตตามระยะเวลาที่กำหนด เช่น การตายของบุคคลผู้เป็นที่รัก อุบัติเหตุหรือภัย

ธรรมชาติต่าง ๆ ประสบการณ์นี้อาจจะมีผลต่อการพัฒนาความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเอง ถ้าประสบการณ์นี้ไปส่งเสริมความเชื่อที่มีอยู่ และ 2) ประสบการณ์สั่งสมในอดีต (Accumulative antecedents) เป็นประสบการณ์ที่ได้รับจากการอบรมเลี้ยงดูของบิดามารดาและการศึกษาในสถานศึกษาของบุคคล ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาความเชื่อในอำนาจควบคุมตนเอง ดังนั้นบิดามารดาและครูจึงมีอิทธิพลต่อการพัฒนาความเชื่อในอำนาจการควบคุมตนเองของบุคคล โดยประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

1.1 ความเชี่ยวชาญ เกิดจากการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาเป็นฐานในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย เช่น การใช้ความเชี่ยวชาญจากนำผลการประเมินตนเอง (Self-assessment report หรือ SAR) ที่สถานศึกษา ต้องประเมินและจัดทำเอกสารทุกปีการศึกษามาใช้ในการบริหารสถานศึกษา และข้อคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องมีส่วนพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมายทั้งระบบ ทั้งงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบริหารทั่วไป และงานบุคคล ในฐานะที่สถานศึกษาเป็นนิติบุคคล จึงเป็นโอกาสให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างความเชี่ยวชาญจากความรู้และประสบการณ์มาเป็นฐานคิด เพื่อวางแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องแต่ละปีการศึกษาที่รอบคอบและครอบคลุมภาระงาน อาจกล่าวได้ว่าความเชี่ยวชาญนั้นเกิดจากการบ่มเพาะมาจากการศึกษาเล่าเรียน ประสบการณ์การบริหารงาน การศึกษาดูงานในสถานศึกษาที่ดี จัดการได้มีประสิทธิภาพ และการประชุมสัมมนา จะช่วยให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำองค์ความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้เพื่อการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ ตามที่วางแผนการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมและรับผิดชอบตามบทบาทและหน้าที่อย่างเหมาะสม ซึ่งจะส่งผลดีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) อย่างแท้จริง เช่น ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสถานประกอบการ เป็นต้น

1.2 ความรอบรู้ เกิดจากทักษะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งความรอบรู้ในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายจึงมีความสำคัญ เช่น การบริหารงานวิชาการมุ่งผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยสนับสนุนให้ผู้เรียนได้เข้าร่วมแข่งขันทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถบูรณาการความรู้ตามที่หลักสูตรกำหนดเพื่อสร้างศักยภาพด้านวิชาการ มีทักษะวิชาชีพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

1.3 การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษา มีอิทธิพลที่สำคัญที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมด้านบรรยากาศการทำงาน และการสร้างศักยภาพให้กับผู้เรียน กล่าวคือ ช่วยให้งานวิชาการซึ่งเป็นงานหลักสำเร็จได้ เช่น การเปลี่ยนแปลงเพื่อจัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับผู้เรียน เช่น มีคอมพิวเตอร์และโปรเจคเตอร์ประจำห้องเรียน เพื่อความสะดวกในการสืบค้นให้กับครูและผู้เรียน อีกทั้งการจัดสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้น่าเรียน มีห้องสมุดที่ทันสมัย มีห้องสืบค้น และมี

กิจกรรมแนะแนวที่มีคุณภาพ จะส่งให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองทั้งการศึกษาต่อและการเตรียมตัวสู่การทำงาน ดังนั้น แนวคิดในการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาจึงเสริมให้กับผู้เรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ รวมทั้งการติดตามศิษย์เก่าช่วยให้ได้ข้อคิดมาพัฒนาผู้เรียน การจัดการเรียนการสอนได้เหมาะสมและสอดคล้องตามที่ตลาดแรงงานต้องการ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีความทันสมัย ถือเป็นเรื่องสำคัญช่วยสร้างความพร้อมในการเรียน และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา

1.4 การถ่ายทอดความรู้ มีความสำคัญเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นงานที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อวางแผนการบริหารงานสู่การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียน ครูและบุคลากรในหลาย ๆ ส่วนของการทำงาน เช่น การประชุม การนิเทศการทำงานในแต่ละฝ่าย (Walk around) เพื่อให้การบริหารงานของสถานศึกษาสำเร็จตามแผน และบุคลากรมีความเข้าใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้รับ อย่างน้อยก็ช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน สามารถบูรณาการความรู้และทักษะในการทำงาน รวมทั้งสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร เพราะการถ่ายทอดความรู้ (Coaching) เป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นพี่เลี้ยงสอนงาน ช่วยให้ผู้รับการสอนงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างทักษะในการทำงานที่ส่งผลต่อการคิดสร้างสรรค์สามารถแก้ปัญหาการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความมั่นใจในการทำงาน และช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายเมื่อเทียบกับค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นกับการจัดฝึกอบรม ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีเป็นแนวทางเพื่อการถ่ายทอดความรู้ ดังนี้ 1) กระตุ้นให้ผู้รับการสอนงานรู้จักคิดและกระทำด้วยตนเอง 2) สร้างบรรยากาศของความไว้วางใจให้เกิดความเชื่อมั่นว่า สถานที่แห่งนี้คือที่ทำงานที่เขาสามารถทุ่มเทและทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลใด ๆ หากเกิดข้อผิดพลาดจากการทำงานขึ้นมา นั่นก็เป็นสิ่งที่จะต้องเรียนรู้และปรับปรุงให้ดีขึ้น 3) มอบหมายงานให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานตามสถานการณ์แต่ละบุคคล และ 4) เข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลและเป็นพลังที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะผลักดันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาด้วยดี มีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่บุคคลใช้อิทธิพลที่มีอยู่นำมาใช้ในการกำหนดบทบาทโครงสร้างความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กร ซึ่งมีอิทธิพลและเกี่ยวข้องกับการใช้อำนาจของผู้บริหาร

สถานศึกษา โดยบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) การกำหนดวิสัยทัศน์ด้านการจัดการศึกษา (Commitment) และการนำเสนอวิสัยทัศน์ (Vision) ให้บุคลากรยอมรับและสร้างพันธกิจร่วมกัน (Mission) โดยกำหนดวัตถุประสงค์ของสิ่งที่จะแก้ไขปรับปรุงและนำไปสู่การปฏิบัติ(Action) อย่างเป็นรูปธรรม 2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง (Continuous improvement) โดยใช้หลักการทางวิทยาศาสตร์ การใช้เครื่องมือที่มีความเที่ยงตรง และการใช้วงจรคุณภาพ (PDCA) นำมาสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาให้ทุกฝ่ายใช้ในการบริหารงาน รวมทั้งมีการตรวจสอบและแก้ไขอย่างทันท่วงที 3) การใช้หลักธรรมดา (Common) เพื่อให้การแก้ปัญหามีประสิทธิภาพ เช่น การเลือกบุคคลเข้าทำงาน ที่ไม่จำเป็นต้องเลือกคนที่มีความสามารถมากมายแต่เลือกคนที่มีความตั้งใจจริง มีความมุ่งมั่นในการทำงาน และสามารถตักเตือนสั่งสอนได้ในบางเรื่อง และควรมีการอบรมบุคลากรให้มีความรัก ความภักดีต่อองค์กร โดยใช้วิธีการรักษาบุคลากรมากกว่าการคัดเลือกในการทำงาน 4) สามารถใช้ยุทธศาสตร์ความแตกต่างทางความคิด (Contrast of thinking) ที่มีกระบวนการหลากหลาย เพื่อการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการศึกษาไม่หยุดนิ่งมีการเคลื่อนไหวตลอดเวลา ดังนั้น ผู้นำทางการศึกษาจึงต้องตามให้ทันกระแสความเปลี่ยนแปลงและนำพาลูกน้องไปสู่เป้าหมายขององค์กร 5) ต้องเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (Customer focus) ให้ถือว่าเป็นหัวใจของการพัฒนา มีการสำรวจข้อมูลความต้องการ ความพึงพอใจและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นตามโอกาสที่เหมาะสม 6) ยึดหลักแห่งการเปลี่ยนแปลง (Change) ทั้งการเปลี่ยนแปลงความคิดและกระบวนทัศน์ เพื่อให้การพัฒนาโครงสร้างองค์กรและงานด้านต่าง ๆ มีความเจริญก้าวหน้า มีการสร้างผู้นำในทุกระดับ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมทางการบริหารโดยยึดทีมงานเป็นหลัก มีการกระตุ้นบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำงาน (Participation) การใช้หลักการเพิ่มพลังอำนาจ (Empowerment) การส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตลอดจนการสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีในการทำงาน การบริหารงานแบบ e-Management และการส่งเสริมการเรียนรู้ e-Learning ให้กับบุคลากร ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลงและสามารถจูงใจให้ผู้ร่วมงาน ร่วมมือร่วมใจในการสร้างสรรค์งานให้สอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษาให้มากที่สุด และ7) มีความสามารถในการสื่อสาร (Communication) เน้นประสิทธิผลให้บุคลากรยอมรับ ศรัทธาและเข้าใจอย่างถูกต้องตรงประเด็น

3. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการเป็นตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะดังนี้ 1) เป็นตัวของตัวเอง (Autonomy) สามารถที่จะนำตนเองไปสู่โอกาส ที่สามารถทำงานได้ด้วยตนเอง และสามารถตัดสินใจได้ในภาวะบีบบังคับ 2) มีความคิดริเริ่มเกี่ยวกับสิ่งใหม่ ๆ มีนวัตกรรม (Innovativeness) ทั้งการบริการและการใช้เทคโนโลยี 3) กล้าที่จะยอมรับความเสี่ยง (Risk taking)

เช่น กล้าเสี่ยงต่อสิ่งที่ไม่รู้ กล้าใช้ทรัพย์สินเพื่อการบริหารและกล้ากู้ยืมทรัพย์สิน 4) กล้าที่จะแข่งขันเชิงรุก (Competitive aggressiveness) ที่จะเอาชนะในการแข่งขัน และพยายามที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ 5) มีความสม่ำเสมอและใส่ใจที่จะเรียนรู้ (Stability and learning orientation) เพราะสามารถนำสิ่งผิดพลาดมาเรียนรู้ และเป็นบทเรียนที่จะไม่ให้เกิดซ้ำขึ้นมาอีก และ 6) การให้ความสำคัญกับความสำเร็จ (Achievement orientation) เช่น มีความชอบงานที่ท้าทาย มีแรงจูงใจทำงานให้สำเร็จที่ดีกว่าเดิม การกำหนดทิศทางการบริหาร (Direction setter) รวมทั้งการกระตุ้นคน (Leader catalyst) การเป็นนักวางแผน (Planner) ความสามารถตัดสินใจ (Decision maker) ความสามารถจัดองค์กร (Organizer) ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กร (Conflict manager) และการรู้จักวิเคราะห์ระบบงาน (System manager) เป็นต้น

สุกฤตยา ปงกันทา (2561, หน้า 52 - 53) กล่าวว่า กระทรวงศึกษาธิการได้จัดทำหลักสูตรผู้บริหารสถานศึกษา มืออาชีพ โดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพไว้ 6 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรมในเรื่องต่อไปนี้
    1.1 คุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหารมืออาชีพ
    1.2 การบริหารบุคคลตามแนวคิดของศาสนา
    1.3 การบริหารจัดการภูมิปัญญาไทยเพื่อการพัฒนาคุณธรรมจริยธรรม
2. การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบในเรื่องต่อไปนี้
    2.1 การพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
    2.2 การจัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร
    2.3 การจัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
    2.4 การบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมทั้งระบบ
3. การเป็นผู้นำด้านวิชาการในเรื่องต่อไปนี้
    3.1 การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ
    3.2 การพัฒนารูปแบบกระบวนการเรียนการสอน
    3.3 การพัฒนาครูตามแนวปฏิรูปการศึกษา
    3.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ
    3.5 การประเมินผลเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
4. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการในเรื่องต่อไปนี้
    4.1 การวางแผนกลยุทธ์
    4.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

4.3 ผู้นำการเปลี่ยนแปลง

4.4 การบริหารความขัดแย้ง

4.5 การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

4.6 เทคนิคการบริหารจัดการแนวใหม่

5. การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชนในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม

5.2 การบริหารในบริบทที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในสังคม

6. การเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ในเรื่องการพัฒนาตนเอง เพื่อเป็นผู้บริหารมืออาชีพในหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตการบริหารการศึกษามุ่งเน้นการพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารมืออาชีพเพื่อปฏิรูปการศึกษาให้ประสบความสำเร็จโดยกำหนดคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพที่สำคัญไว้ 6 ด้าน ดังนี้

6.1 เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

6.2 มีจิตวิญญาณนักบริหาร

6.3 เป็นผู้นำทางการศึกษา

6.4 มีความรู้ความสามารถในการบริหาร

6.5 มีผลงานที่แสดงถึงความชำนาญการในการบริหารการศึกษา

6.6 นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหาร

สรุปได้ว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นแบบอย่างพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นหรือคุณลักษณะประจำตัวของผู้บริหารสถานศึกษา และมีการใช้หลักวิชาประยุกต์กับความสามารถใช้ศิลปะควบคู่กับยุทธศาสตร์หรือหลักการต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษาให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายเกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วยปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น การเป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การเป็นผู้นำด้านสังคม และชุมชน การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรมและมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ มีการวางแผนเชิงรุกเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยงมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกลยึดหลักการเป็นหลักมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์พัฒนาวิชาชีพผู้บริหารมีการบริหารแบบมีส่วนร่วมมีประสบการณ์การบริหารสามารถนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการสื่อสารซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งเสริมและพัฒนาให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพได้

2. แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำไว้ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

2.1 ความหมายของบทบาท

ยนต์ ชุ่มจิต (2553, หน้า 74) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง ภาระที่ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพของแต่ละบุคคล หมายความว่า บุคคลใดมีสถานภาพหรือตำแหน่งอย่างใด ก็ต้องรับผิดชอบตามสถานภาพหรือตำแหน่งของตนที่ได้มา ไม่ว่าจะได้มาโดยกำเนิด โดยการกระทำหรือโดยการแต่งตั้งให้เป็นไปตามที่สังคมคาดหวัง

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง การแสดงออกหรือพฤติกรรม

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 32) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง การกระทำของบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่แสดงออกมาตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบอยู่ ซึ่งการแสดงออกของบทบาทนั้นจะขึ้นอยู่กับตำแหน่ง และเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ

พศิน แตงจวง (2554, หน้า 63) ให้ความหมายไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมส่วนใหญ่ที่บุคคลแสดงออกทุกวัน บทบาททางสังคมในแต่ละแห่งถูกกำหนด ขึ้นตามสิทธิ หน้าที่ ความคาดหวัง และพฤติกรรมที่เป็นที่ยอมรับได้ที่บุคคลหนึ่งจะต้องปฏิบัติในสังคมหนึ่ง ๆ

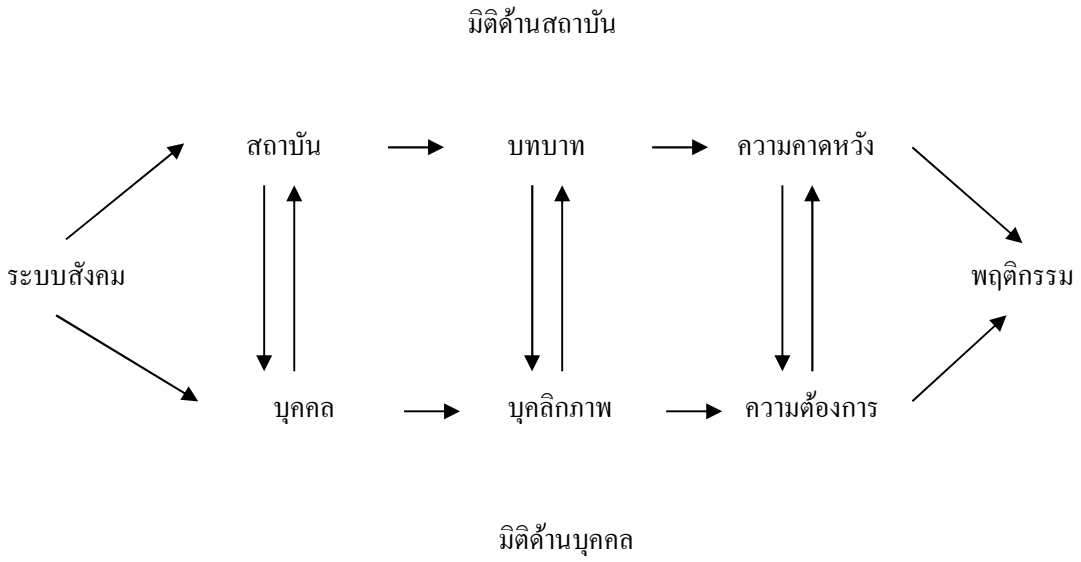
ฮาบีบ๊ะ อาเดะมะ (2557, หน้า 13) สรุปไว้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำที่จะต้องปฏิบัติไปตามภาระหน้าที่ในตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท

มีนักวิชาการให้แนวคิดเกี่ยวกับบทบาท ดังนี้

เกทเซลส์ และกูบา (Getzels & Guba) (อ้างถึงใน สมสมร ลายพิกุน, 2555, หน้า 14) ได้เสนอทฤษฎีระบบสังคม (Social system theory) ประกอบด้วย 2 มิติ คือ มิติสถาบัน (Nomothetic dimension) และมิติบุคคล (Ideographic dimension) แต่ละมิติส่วนต่าง ๆ ที่ปฏิสัมพันธ์กันเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 แบบจำลองกระบวนการทางสังคม

ที่มา : สมสมร ลายพิกุน, 2555, หน้า 14

จากภาพประกอบ 2 ชี้ให้เห็นว่า มิติสถาบัน (Nomothetic dimension) เป็นมิติทางสังคมวิทยา ซึ่งอธิบายเกี่ยวกับโครงสร้างของระบบสังคม สังคมเป็นหน่วยหลัก แต่ละสถาบันมีบทบาทที่ต้องกระทำเพื่อให้สังคมอยู่ บทบาทเหล่านี้ ถูกกำหนดโดยความคาดหวังที่มีต่อบทบาทนั้น ๆ (สมสมร ลายพิกุน, 2555, หน้า 14)

1. สถาบัน (Institute) สถาบันเป็นสิ่งที่สังคมสร้างขึ้นเพื่อความอยู่รอดของสังคม สถาบันมีหลายขนาดและหลายประเภท นับตั้งแต่ กระทรวง ทบวง กรม จนถึงหน่วยงานระดับเล็กแต่ละสถาบันมีบทบาทที่จะต้องกระทำ

2. บทบาท (Role) บทบาทเป็นตำแหน่งหน้าที่ในสถาบัน เป็นผู้สวมบทบาทจะต้องกระทำ ผู้สวมบทบาทมีทั้งสิทธิและหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติ บทบาทแต่ละบทบาทเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ บทบาทจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่มีต่อบทบาท

3. ความคาดหวัง (Expectation) ความคาดหวังเป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อบทบาทนั้น ความคาดหวังอาจจะมาจากบุคคลที่สวมบทบาทหรือคนอื่นที่อยู่ภายในหรือภายนอกสถาบัน

มิติบุคคล (Ideographic dimension) เป็นมิติทางจิตวิทยา เป็นมิติที่อธิบายลักษณะของบุคคลในระบบสังคมมิตินี้ประกอบด้วย บุคคล บุคลิกภาพ และความต้องการ

1. บุคคล (Individual) หมายถึง มนุษย์ผู้หนึ่งซึ่งมีความแตกต่างจากบุคคลอื่นทั้งในสรีระวิทยาและจิตวิทยาบุคคลมีบุคลิกภาพและความต้องการแตกต่างกัน

2. บุคลิกภาพ (Personality) บุคลิกภาพเป็นโครงสร้างของบุคคลในเชิงจิตวิทยา เป็นองค์ประกอบที่มีพลวัตภายในบุคคล ประกอบด้วย ความต้องการเป็นหลัก ความต้องการเป็นตัวควบคุม การตอบสนองของบุคคลต่อสภาพแวดล้อม บุคคลแสดงออกต่อโลกภายนอกในลักษณะที่แตกต่างกัน โดยขึ้นอยู่กับการรับรู้ ความต้องการ นิสัย ความสามารถ ความรู้ ค่านิยม และความเชื่อของบุคคล สิ่งเหล่านี้รวมกันเป็นบุคลิกภาพ ส่วนประกอบสำคัญของบุคลิกภาพ คือ ความต้องการ

3. ความต้องการ (Need - dispositions) ความต้องการเป็นความโน้มเอียงที่จะกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งต่อเป้าหมายและหวังผลอย่างใดอย่างหนึ่งจากการกระทำนั้น ความต้องการเป็นพลังภายในที่กำหนดทิศทางและวัตถุประสงค์ของพฤติกรรม ทำให้บุคคลแสดงออกแตกต่างกันนอกจากกระทบต่อวัตถุประสงค์แล้ว ความต้องการยังมีผลกระทบต่อวิธีของสภาพแวดล้อมอีกด้วย

สรุปได้ว่า บทบาทแต่ละบทบาทเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน เป็นส่วนประกอบซึ่งกันและกันเพื่อให้ทำหน้าที่ได้สมบูรณ์ บทบาทจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังที่มีต่อบทบาท และความคาดหวังเป็นความคิดของบุคคลที่มีต่อบทบาทนั้น

2.3 ความหมายของภาวะผู้นำ

มีผู้ให้ความหมายของภาวะผู้นำไว้ ดังนี้

เนตร์พัณณา ยาวิราช (2552, หน้า 1) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่นโดยได้รับการยอมรับ และยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือ ความเป็นผู้นำเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยการ หรือสั่งการบังคับบัญชา ประสานงานโดยอาศัยอำหน้าหน้าที่ เพื่อให้กิจการงานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

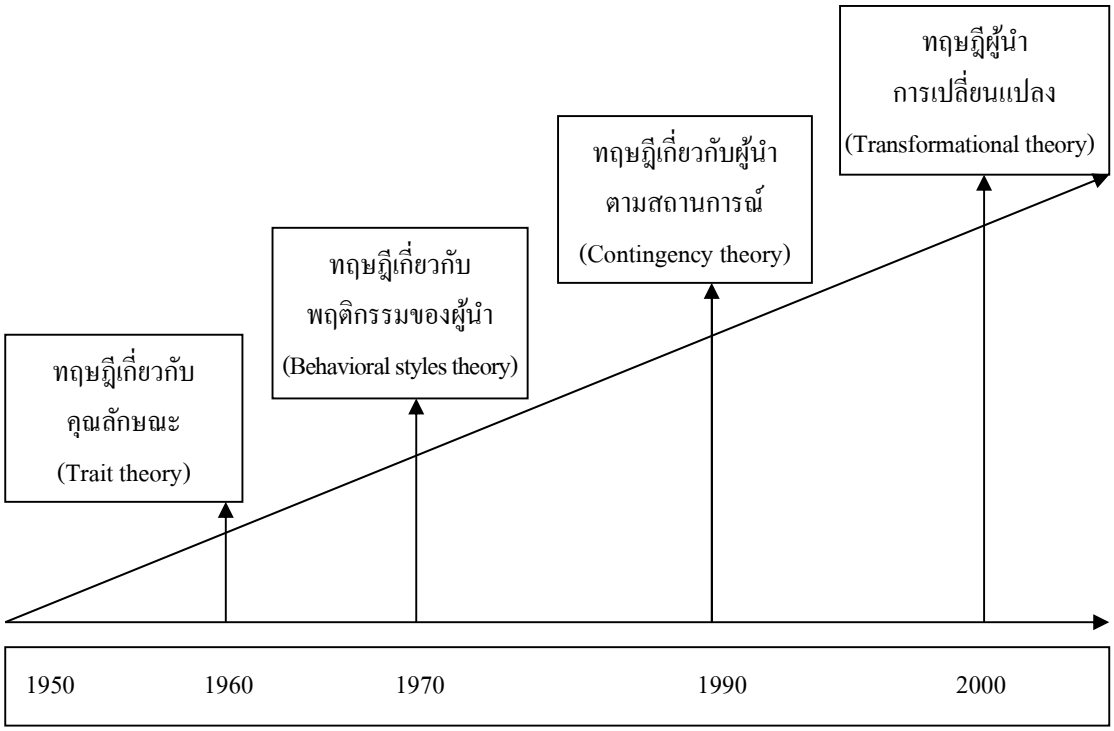
วิมล จันทร์แก้ว (2555, หน้า 31) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการใช้อิทธิพล อำนาจและสามารถจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็นและความต้องการของตนด้วยความเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จบรรลุเป้าหมายของกลุ่มหรือองค์การตามที่กำหนดไว้

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว (2558, หน้า 9) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ศิลปะหรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือกลุ่ม ให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล จูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารที่เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ ภาวะผู้นำมีหลายแบบต่างกันตามแนวคิดของนักทฤษฎีแต่ละยุค การศึกษาภาวะผู้นำมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ในระยะแรกให้ความสำคัญกับการศึกษาคุณลักษณะผู้นำ ระยะต่อมาสนใจพฤติกรรมผู้นำ และผู้นำตามสถานการณ์ ในปัจจุบันจากสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นักทฤษฎี และผู้สนใจต่างมุ่งความสนใจศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น (กอบศักดิ์ มูลมัย, 2554, หน้า 25) แสดงดังภาพประกอบ 3



ภาพประกอบ 3 วิวัฒนาการทางการศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีภาวะผู้นำ

ที่มา : กอบศักดิ์ มูลมัย, 2554, หน้า 25

จากภาพประกอบ 3 พบว่า วิวัฒนาการในการศึกษาภาวะผู้นำระยะต่าง ๆ ของนักทฤษฎีตามลำดับ (กอบศักดิ์ มูลมัย, 2554, หน้า 25) ดังนี้

1. ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait theory) ทฤษฎีนี้เป็นแนวคิดที่เก่าแก่ที่สุดในยุคเริ่มแรกก่อนคริสตกาล โดยมีต้นกำเนิดมาจากทฤษฎีผู้ยิ่งใหญ่ (Great man theory) ซึ่งทำการศึกษาลักษณะ และคุณสมบัติของผู้นำ ทฤษฎีนี้เชื่อว่าเหตุที่บุคคลหนึ่งเป็นผู้นำได้นั้น เนื่องจากเขาเกิดมาเพื่อที่จะเป็นผู้นำ โดยเชื่อว่า “ผู้นำเป็นมาแต่กำเนิดไม่สามารถสร้างได้” ผู้ที่เป็นผู้นำจะมีความแตกต่างจากผู้ตาม ความเชื่อเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำได้ลดน้อยลงหลังจากที่ สตอกดิลล์ (Stogdill) และคนอื่น ๆ ได้นำผลการศึกษาวิจัยก่อนไป ค.ศ. 1940 เปรียบเทียบกับผลการวิจัยช่วง ค.ศ. 1940 - 1970 พบว่า ผลการวิจัยดังกล่าวไม่สัมพันธ์กับภาวะผู้นำไม่ประสบความสำเร็จเพราะไม่อาจชี้ให้เห็นได้ว่าคุณลักษณะใดที่ทำให้เกิดความแตกต่างกันระหว่างผู้นำ และผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจนแน่นอน และเรดดิน (Reddin) ได้สนับสนุนแนวคิดดังกล่าว ว่าการศึกษาภาวะผู้นำมีจุดอ่อนที่ไม่สามารถหาคุณลักษณะที่ดีที่สุดจะนำไปใช้ให้เหมาะสมทุกสถานการณ์ได้

2. ทฤษฎีพฤติกรรมของผู้นำ (Behavioral styles theory) เนื่องจากการศึกษาภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร จึงเกิดแนวคิดที่มุ่งอธิบายหรือทำนายพฤติกรรมของผู้นำหรือลักษณะการนำมากกว่าพิจารณาว่าใครเป็นผู้นำ ภายใต้สมมติฐานว่าพฤติกรรมต่าง ๆ ของผู้นำเป็นสิ่งที่เรียนรู้กันได้ คนที่ได้รับการฝึกฝนให้มีพฤติกรรมของความเป็นผู้ที่เหมาะสมจะสามารถเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลได้ ดังนั้นการศึกษาวิจัยตามแนวความเชื่อของกลุ่มทฤษฎีนี้จึงมุ่งเน้นที่การวิเคราะห์อธิบายพฤติกรรมของผู้นำที่พึ่งกระทำในการบริหารงานเป็นหลัก และการศึกษาที่เป็นที่รู้จักกันอย่างแพร่หลาย ได้แก่ การศึกษาที่มหาวิทยาลัยมิชิแกน โดยการศึกษาของ เคทซ์ แมคคอบี้ และมอร์ส (Katz, Mccorby & Mors) ซึ่งศึกษาที่มหาวิทยาลัยโอไฮโอสเตท คือรูปแบบพฤติกรรมผู้นำแบบทฤษฎีสองมิติ (Two dimension theory) โดยนักวิจัยได้ศึกษาความมีประสิทธิภาพของพฤติกรรมของความเป็นผู้นำใน 2 มิติ คือมิติมิตรสัมพันธ์ (Consideration dimension) และมิติสัมพันธ์ (Initiating structure dimension) ผลการวิจัยพบว่า อัตราการออกจากงานจะต่ำสุด และความพอใจของพนักงานจะสูงสุดภายใต้ผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติมิตรสัมพันธ์ (มุ่งคน) ในทางตรงข้ามผู้นำที่มีพฤติกรรมตามมิติสัมพันธ์ (มุ่งงาน) พนักงานจะมีการร้องทุกข์และออกจากงานมากโดย ลิเคิร์น (Likert) ได้เสนอระบบการบริหาร 4 ระบบ (Four system of leadership theory) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารกับพนักงาน เพื่อหารูปแบบและพฤติกรรมการบริหาร ที่มีประสิทธิภาพ จากการศึกษาพบว่า ความเป็นผู้นำที่อาจจะแสดงไว้บนแนวต่อเนื่องตั้งแต่ระบบที่ 1 ไปจนถึงระบบที่ 4 หรือจากระบบเผด็จการไปจนถึงระบบการเข้าไปส่วนร่วม ได้แก่ ระบบเผด็จการ (System 1 : Eeploitative authoritive) ระบบเผด็จการแบบมีศิลป์

(System 2 : Benevolent authoritive) ระบบปรึกษาหารือ (System 3 : Consultative) และระบบให้เข้ามามีส่วนร่วม (System 4 : Participative group)

3. ทฤษฎีตามสถานการณ์ (Situational theory) หลักการของทฤษฎีนี้ คือ การกำหนดสถานการณ์ขึ้น เพื่อให้ผู้นำได้ปฏิบัติ โดยเชื่อว่าการเป็นผู้นำได้นั้นขึ้นอยู่กับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมในขณะนั้น โดยที่ผู้นำต้องมีวิธีการที่ยืดหยุ่นไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ทฤษฎีตามสถานการณ์ที่ได้รับการพัฒนาขึ้นเพื่อเป็นพื้นฐานให้ผู้นำได้ปฏิบัติ ได้แก่ 1) โมเดลตามสถานการณ์ของฟีดเดอร์ (Fiedler's leadership contingency model) ได้สร้างแบบจำลองความเป็นผู้นำตามสถานการณ์ที่ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยสถานการณ์ 3 อย่างที่มีอิทธิผลต่อผู้นำ คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา (Leader member relation) โครงสร้างของงาน (Task structure) และ อำนาจตามตำแหน่งหน้าที่ (Position power) 2) ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของเฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด (Hersey & Blan chard's situational leadership) เฮอร์เซ่ และแบลนชาร์ด ได้เสนอรูปแบบภาวะผู้นำตามทฤษฎีวงจรชีวิต (A life cycle theory of leadership) โดยให้ทัศนะว่ารูปแบบภาวะผู้นำที่เหมาะสมนั้นจะต้องมีความสัมพันธ์สอดคล้องกับวุฒิภาวะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วย ผู้นำจะเปลี่ยนแบบ (Style) ของตนไปตามเงื่อนไขหรือสถานการณ์ของความเจริญวัย (Maturity) ของผู้ตาม

4. ผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership theory) เป็นทฤษฎีหนึ่งซึ่งได้รับการพัฒนา และเสนอกรอบแนวคิดภาวะผู้นำที่ได้รับความสนใจอย่างมาก เริ่มมีความชัดเจนประมาณต้นศตวรรษที่ 20 ซึ่งเป็นแนวคิดภาวะผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานการใช้อิทธิพล (Influence based approach to leadership) และได้รับการยอมรับว่ามีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมยุคปัจจุบัน เน้นกระบวนการที่ผู้นำและผู้ตามพยายามช่วยกันสร้างแรงจูงใจและคุณค่าทางจริยธรรมซึ่งกันและกัน เสริมความคิดที่ดีแก่ผู้ตาม สนองความต้องการของผู้ตาม มีการกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตามเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การมากกว่าเกิดประโยชน์ส่วนบุคคล ผู้นำจะทำให้ผู้ตามเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับผู้นำกระตุ้นให้ทำงานมากกว่าปกติ มีการพัฒนาความสามารถของผู้ตามให้มีระดับสูงขึ้น มีศักยภาพมากขึ้น ผู้นำจะใช้ภาวะผู้นำต่อผู้ตามผ่านพฤติกรรมการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางสติปัญญาและคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล นอกจากนี้ผู้นำจะเปลี่ยนสภาพผู้ตามโดยยกระดับความตระหนัก ความสำนึก ความผูกพันของผู้ตามให้ตระหนักถึงความสำเร็จและคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ตามก้าวพ้นจากความสนใจของตนเอง และเปลี่ยนระดับความต้องการของผู้ตามจากความต้องการขั้นต่ำไปสู่ระดับความต้องการระดับสูง

สรุปได้ว่า ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำมีการศึกษา พัฒนา และประยุกต์สู่การศึกษาซึ่งอาจสรุปได้ 4 กลุ่ม คือ 1) ทฤษฎีคุณลักษณะ 2) ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำ 3) ทฤษฎีภาวะผู้นำตาม

สถานการณ์ และ 4) ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาวะผู้นำมีอยู่ในบุคคลเป็นธรรมชาติอยู่แล้ว เพียงแต่จะเป็นประเภทใด มากน้อยอย่างไร แตกต่างกันไป ซึ่งไม่มีทฤษฎีใดถูกต้องที่สุด ขึ้นอยู่กับผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษา เน้นไปในทิศทางไหน

2.5 ความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

ธีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, หน้า 17) กล่าวว่า ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารออกมาใช้ กล่าวขยายความ คือ แม้ผู้บริหารที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้วความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ถูกนำออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานหน่วยงานประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกันซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงานบุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษาประสบการณ์ความเชื่อฯลฯการที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่งมักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้ว ก็มักจะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้โดยการชักจูง ประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและร่วมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวโดยสรุป คือ ภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การ ซึ่งองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้ เช่น บุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรมและสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ คือ ผู้บริหารขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารไม่เพียงแต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้าความภาคภูมิใจเกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคลากร เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขัน เมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันหรือสภาวะที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้นเพราะในสภาพเช่นนั้น ผู้บริหารจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ

ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สมคิด บางโม (2555, หน้า 218) กล่าวว่า ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรในอันที่จะดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้เป็นอย่างมาก ความล้มเหลวขององค์กรต่าง ๆ ที่เป็นมาสืบเนื่องมาจากการขาดผู้นำที่มีประสิทธิภาพแทบทั้งสิ้น ประสิทธิภาพของผู้นำจะเกิดขึ้นก็ต่อเมื่อผู้นำได้ใช้ภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำมีหลายแบบแล้วแต่ว่าจะเลือกใช้แบบใดให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องการเลือกแบบภาวะผู้นำควรคำนึงถึงผู้ใต้บังคับบัญชา สถานการณ์และบุคลิกภาพของผู้นำเอง ภาวะผู้นำมีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับกันอย่างกว้างขวางแล้วว่าเป็นคุณลักษณะสำคัญของการบริหารจัดการในสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จ และเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญประการหนึ่งที่มีส่วนช่วยผลักดันให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ เป็นสิ่งเร้าและตัวเร่งอันสำคัญที่ทำให้การทำงานของสถานศึกษาบรรลุผลตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมาย เป็นหลักสำคัญที่จะนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง (2559, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีหน้าที่บริหารงานตามภารกิจขององค์การ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดหน้าที่ในการบริหารงานจะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) การควบคุม (Controlling) เป็นต้น ดังนั้นผู้บริหารในฐานะผู้นำขององค์การจะต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ (Leadership) จะช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย คือ 1) ช่วยให้บุคคลากรในองค์กรได้รับการประสานงานและแนะนำการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนด 2) ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคง โดยการปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม 3) ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ ให้ดำเนินการตามลักษณะพลวัตภายในองค์การ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์การมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง ช่วยแก้ไขความขัดแย้งระหว่างส่วนต่าง ๆ 4) ช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยช่วยให้บุคคลากรในองค์กรได้รับการประสานงาน ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคง ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ และช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลุถึง

ความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

2.6 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

มีผู้ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ดังนี้

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้นำมีบทบาทหลากหลายที่แตกต่างจากคนอื่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ ประกอบด้วย 1) บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง 2) บทบาทเป็นนักวางแผน 3) บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ 4) บทบาทเป็นผู้ประสานงาน 5) บทบาทเป็นผู้แก้ความขัดแย้ง 6) บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา 7) บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล 8) บทบาทเป็นผู้บริหารทรัพยากร 9) บทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ 10) บทบาทเป็นผู้พัฒนาการทีมงาน 11) บทบาทการเป็นผู้นำ 12) บทบาทเป็นผู้นิเทศ 13) บทบาทเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน 14) บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์ และ 15) บทบาทเป็นผู้กำหนดนโยบาย

สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556, หน้า 1) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย

1. บทบาทปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน
2. บทบาทริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล
3. บทบาทสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e - learning
4. บทบาทการพัฒนาโรงเรียนให้เป็นชุมชนการเรียนรู้
5. บทบาทการพัฒนาคนอื่นให้เป็นผู้นำ
6. บทบาทผู้สร้างเครือข่ายเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และความสำเร็จ

แคมพ์เบลล์ และคณะ (Campbell, et al.) (อ้างถึงใน สุวลี เซ็นเสถียร, 2559, หน้า 30) กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. บทบาทการพัฒนา ผู้บริหารควรมองการณ์ไกลมีอิทธิพลในด้านการพัฒนาเป้าหมายและนโยบายของสถานศึกษา

2. บทบาทการเป็นผู้ชี้นำ ผู้บริหารควรกระตุ้นชี้นำในการพัฒนาโครงการและโปรแกรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บรรลุเป้าหมายสถานศึกษา

3. บทบาทผู้ประสานงาน ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดวิธีการและประสานงานในการนำโครงการต่าง ๆ ไปปฏิบัติ

4. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดหาและจัดสรรทรัพยากรในด้านต่าง ๆ เท่าที่มีความจำเป็นเพื่อสนับสนุนโครงการและโปรแกรมของสถานศึกษา

5. บทบาทตัวแทนของสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะเป็นตัวแทนของสถานศึกษาในด้านการจัดกิจกรรมต่าง ๆ

6. บทบาทประเมินผล ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะประเมินผลประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของสถานศึกษา

มินซ์เบิร์ก (Mintzberg) (อ้างถึงใน พิชาภพ พันธุ์แพ, 2554, หน้า 107 - 108) กล่าวถึงบทบาทภาวะผู้นำตาม ไว้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. บทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal roles) ในทางปฏิบัติแล้วนักบริหารจะมีหน้าที่ในด้านการเป็นสัญลักษณ์ และทำหน้าที่เป็นนำทางพิธีกรรม

1.1 บทบาทของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ บทบาทในด้านการเป็นหัวหน้าพิธีการหรือหัวโขน (Figurehead) ขององค์การ เช่น อธิการบดีในงานประสาทปริญญาบัตรแก่นักศึกษา การรับแขกผู้มาเยือนองค์การ

1.2 บทบาทในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล คือ การเป็นผู้นำ (leader) ซึ่งรวมหน้าที่ในด้านการจ้างบุคคลกร การฝึกอบรม การกระตุ้นจูงใจ การควบคุมผู้ใต้บังคับบัญชา

1.3 บทบาทการเป็นตัวกลางในการให้ข่าวสารข้อมูล หรือบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน (Liaison) คือ การติดต่อกับบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งหน่วยงานเหล่านั้นอาจอยู่ภายในหรือภายนอกองค์การก็ได้ เช่น ผู้จัดการฝ่ายขายได้รับข้อมูลจากผู้จัดการฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทเดียวกัน ก็ถือว่าทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานภายในองค์การ ถ้าไปพบปะกับฝ่ายขายของบริษัทอื่น ๆ ในงานเลี้ยงสังสรรค์ของสมาคมทางการตลาดก็ถือว่าได้ทำหน้าที่ของผู้ประสานงานภายนอกองค์การ

2. บทบาทการให้ข้อมูลข่าวสาร (Information roles)

2.1 บทบาทการสังเกตการณ์ (Monitor) โดยการรวบรวมข้อมูลข่าวสารที่ได้รับจากองค์การหรือสถาบันอื่น ๆ อาจทำได้โดยการอ่านหนังสือพิมพ์ นิตยสารหรือการพูดคุยกับบุคคลต่าง ๆ เพื่อศึกษาถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านความนิยม ทัศนคติของชุมชน ความเป็นไปของคู่แข่งขันและอีกหลายสิ่ง

2.2 บทบาทผู้กระจายข้อมูลข่าวสาร (Disseminator) เมื่อได้รับข่าวมูลข่าวสารแล้วนักบริหารจึงรวบรวมข้อมูลข่าวสารไปให้สมาชิกในองค์การ

2.3 บทบาทการโฆษก (Spokesperson) ขององค์การ เมื่อผู้บริหารเป็นตัวแทนขององค์การในการถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารแก่บุคคลภายนอก

3. บทบาทในการตัดสินใจ (Decisional roles)

3.1 บทบาทการเป็นนักลงทุน (Entrepreneurs) เพื่อริเริ่มและคอยดูแลโครงการใหม่ ๆ ที่จะเพิ่มความสามารถในการทำงานขององค์การได้

3.2 บทบาทการเป็นผู้แก้ปัญหา (Disturbance handlers) นักบริหารจะเข้าไปแก้ปัญหาที่อาจซ่อนเร้นอยู่ภายในองค์การ

3.3 บทบาทการเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource allocators) นักบริหารจะทำหน้าที่ในการจัดสรรกำลังคง วัตถุดิบและเงินให้กับหน่วยงานต่าง ๆ ให้เหมาะสมภายในองค์การ

3.4 บทบาทการเป็นผู้เจรจาต่อรอง (Negotiators) เมื่อทำการต่อรองกับกลุ่มอื่น ๆ เพื่อที่จะพยายามสร้างความได้เปรียบให้เกิดกับกลุ่มของตน

ยุคล์ (Yukl) (อ้างถึงใน วัลลภา ละออเอี่ยม, 2552, หน้า 14) กล่าวถึง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. บทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ ได้แก่
   1.1 บทบาทการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์
   1.2 บทบาทการให้การสนับสนุน
   1.3 บทบาทการขจัดความขัดแย้งและสร้างทีมงาน
2. บทบาทในการให้ และเสาะหาข้อมูล ได้แก่
   2.1 บทบาทการติดตาม
   2.2 บทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล
   2.3 บทบาทการสร้างความชัดเจน
3. บทบาทในการติดสินใจ ได้แก่
   3.1 บทบาทการวางแผนและจัดองค์การ
   3.2 บทบาทการปรึกษาและมอบหมายงาน
   3.3 บทบาทการแก้ปัญหา
4. บทบาทในการใช้อิทธิพล ได้แก่
   4.1 บทบาทการสร้างแรงจูงใจ
   4.2 บทบาทการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล

จากแนวคิดของนักวิชาการ และนักวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์เป็นบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา แสดงดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย					รวม
	สัมมา รธนิรย์ (2553)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	แคมพ์เบลล์ และคณะ (Campbell, et al.)	มินซ์เบิร์ก (Mintzberg)	ยุคล์ (Yukl)	
1. บทบาทการเป็นผู้ชี้นำ	✓		✓	✓		3
2. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	✓				✓	2
3. บทบาทผู้ประสานงาน	✓		✓	✓		3
4. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร	✓		✓	✓		3
5. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	✓			✓	✓	3
6. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ/สนับสนุน	✓				✓	2
7. บทบาทผู้พัฒนา	✓	✓	✓			3
8. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย		✓			✓	2
9. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	✓				✓	2
8. บทบาทการติดตาม					✓	1
9. บทบาทการให้ข่าวสารข้อมูล					✓	1
10. บทบาทการสร้างความชัดเจน					✓	1
11. บทบาทหัวหน้าพิธีการ				✓		1
12. บทบาทผู้สังเกตการณ์				✓		1
13. บทบาทผู้กระจายข้อมูลข่าวสาร				✓		1
14. บทบาทโฆษก				✓		1
15. บทบาทนักลงทุน				✓		1
16. บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง				✓		1
17. บทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทาง	✓					1
18. บทบาทเป็นผู้ตัดสินใจ	✓					1
19. บทบาทเป็นผู้บริหารบุคคล	✓					1
20. บทบาทเป็นผู้เชี่ยวชาญ	✓					1

ตาราง 1 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย						รวม
	สัมมา รธนิธย์ (2553)	สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556)	แคมพ์เบลล์ และคณะ (Campbell, et al.)	มินซ์เบิร์ก (Mintzberg)	ยุคล์ (Yukl)		
21. บทบาทเป็นผู้นิเทศ	✓						1
22. บทบาทในการริเริ่มสร้างสรรค์	✓						1
23. บทบาทเป็นผู้กำหนดนโยบาย	✓						1
24. บทบาทตัวแทนของสถานศึกษา			✓				1
25. บทบาทประเมินผล			✓				1
26. บทบาทปรับปรุงผลลัพธ์ของนักเรียนทุกคน		✓					1
27. บทบาทริเริ่มการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่มีประสิทธิผล		✓					1
28. บทบาทสำรวจและสนับสนุนการใช้ ICT และ e – learning		✓					1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้เลือกบทบาทที่มีคะแนนตั้งแต่ 2 ขึ้นไป สรุปเป็นบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 9 บทบาท ได้แก่ บทบาทผู้ชี้นำ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้จัดการทรัพยากร บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

จากการศึกษาความหมายของบทบาท และภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทผู้ชี้นำ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้จัดการทรัพยากร บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา

บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. บทบาทผู้ชี้นำ

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้ชี้นำไว้ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 56) กล่าวว่า ผู้นำกับผู้บริหารนั้นอาจจะเป็นคนคนเดียวกันหรือคนละคนก็ได้ ผู้นำหรือผู้บริหารมีความหมายแตกต่างกัน ผู้นำจะกล่าวถึงบุคคลที่มีภาวะผู้นำที่สามารถชักจูง ชี้นำ สั่งการ มีอิทธิพลให้บุคคลอื่นปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องสามารถทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ดังนั้นผู้นำจึงเป็นผู้ที่มีความสามารถหรือเชี่ยวชาญเป็นที่ยอมรับและได้รับการยกย่องจากผู้อื่น ภาวะผู้นำจึงปรากฏใน 2 ลักษณะ คือ ผู้นำที่เป็นทางการ (Formal leadership) เป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง มีอำนาจหน้าที่ในองค์การ และภาวะผู้นำที่ไม่เป็นทางการ (Informal leadership) เป็นภาวะผู้นำของบุคคลที่มีอิทธิพลต่อผู้อื่นเนื่องจากมีลักษณะสอดคล้องกับความต้องการของบุคคล หรือกลุ่มบุคคลนั้น ส่วนผู้บริหาร (Administrator or manager) จะกล่าวถึงผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นหัวหน้าหน่วยงานหรือองค์การ เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ ความรู้ความสามารถตามที่กำหนดไว้โดยหน่วยงานนั้น ๆ ปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามอำนาจหน้าที่ ที่มีกำหนดไว้ในกฎหมาย ระเบียบ และแนวปฏิบัติต่าง ๆ

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 32) กล่าวถึง บทบาทผู้นำในฐานะผู้บริหารองค์การในการทำงานที่ดำรงตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่งจะต้องปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับตำแหน่งที่ได้รับ ขณะเดียวกันก็จะต้องรักษาความเป็นไปของกลุ่มให้เป็นด้วยดี ผู้นำจึงมีบทบาทหลากหลายที่แตกต่างจากคนอื่น ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจขององค์การ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2555, หน้า 180) กล่าวว่า ผู้นำมีความหมายที่หลากหลาย แต่มีลักษณะร่วมกัน คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม สามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า บทบาทผู้ชี้นำ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ ไว้ดังนี้

เนเซวิซ (Knezevich, 1984) (อ้างถึงใน ฮาบีบ๊ะ อาเดะมะ, 2557, หน้า 25) กล่าวว่า บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน ส่วนบทบาทเป็นผู้จัดการองค์กร (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์กร และพฤติกรรมขององค์กรด้วย

วรางคณา ผลประเสริฐ (2553, หน้า 7) กล่าวว่า การวางแผน (Planning) เกี่ยวข้องกับการคาดการณ์ (Forecasting) การกำหนดวัตถุประสงค์ (Set objective) การพัฒนากลวิธี (Develop strategies) ในการวางแผน โดยจำแนกแผนออกเป็นโครงการ (Program) กำหนดงบประมาณ (Budget) และแนวปฏิบัติ (Procedure) ตลอดจนต้องตื่นตัวปรับปรุงนโยบาย (Policy) ให้สอดคล้องและทันกับเหตุการณ์อยู่เสมอ หรือกล่าวโดยสรุป คือ เป็นการเตรียมการขั้นแรกในการปฏิบัติงานนั่นเอง ส่วน การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ซึ่งเกี่ยวข้องกับการที่จัดโครงสร้างขององค์การ การสร้างขอบเขตของงานและความสัมพันธ์ของงานต่าง ๆ (Delineate relationship) การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ (Create position description) ตลอดจนการกำหนดคุณสมบัติที่ต้องการตำแหน่งนั้น ๆ กล่าวโดยสรุป การดำเนินงานชิ้นนี้เป็นการจัดงานให้ประสานสอดคล้องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 317) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้นำทางการศึกษาไว้ วางแผนงาน ผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล วิชาการ อาคารสถานที่ งบประมาณการเงิน ธุรการ กิจการนักเรียน และความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ซึ่ง ในปัจจุบันการบริหารสถานศึกษาจะเป็นการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ที่จะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย ทั้งภายในและภายนอกองค์การ

สรุปได้ว่า บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น วางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของโรงเรียน ตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน กำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร มีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน และปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน

3. บทบาทผู้ประสานงาน

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้ประสานงาน ไว้ดังนี้

วัลลภา ลออเอี่ยม (2552, หน้า 16) สรุปไว้ว่า บทบาทการประสานงาน เป็นกระบวนการที่สำคัญอย่างหนึ่งของการบริหารงานโดยทั่วไป การประสานงานเป็นสิ่งที่ช่วยให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่คณะหรือในหน่วยงาน ช่วยลดปัญหาข้อข้องใจ ผู้ร่วมงานมีขวัญกำลังใจ ซึ่งเป็นบทบาทที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจเป็นพิเศษ

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 27) ได้กล่าวไว้ว่า บทบาทการเป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ผู้สร้างและสนับสนุนความสัมพันธ์ ปฏิสัมพันธ์ และประสานงานระหว่างทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 107) กล่าวว่า บทบาทในการติดต่อประสานงาน ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายในการติดต่อเพื่อรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นสำหรับองค์การ การจัดตั้งสมาคมวิชาชีพหรือการประชุมร่วมกันผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวกลางในการให้ข่าวสารข้อมูล หรือการประสานงานคือ การติดต่อกับบุคคลหรือกลุ่มคนในหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร

สิริกานต์ โฮมราช (2558, หน้า 53) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานงาน เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่คณะ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อข้องใจของบุคลากร นอกจากนี้เมื่อผู้บริหารสถาน ศึกษาแสดงบทบาทการประสานงานที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ด้วยดี

สุพัตรา ศรีมาวงษ์(2556, หน้า 62) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงานที่ดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผน ดำเนินงาน เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

สรุปได้ว่า บทบาทผู้ประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น เป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

4. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้จัดการทรัพยากร ไว้ดังนี้

ภารดี อนันต์นาวี (2552, หน้า 251) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาประการหนึ่ง คือ การประสานระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน พัสดุสถานที่ ทรัพย์สินอื่น ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับของทางราชการ

สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารทำหน้าที่ควบคุมจัดสรรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และเวลาให้มีความเหมาะสมกับแต่ละภารกิจ นอกจากนี้ควรจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

เนเซวิซ (Knezevich, 1984) (อ้างถึงใน ฮาบีบ๊ะ อาเดะมะ, 2557, หน้า 26) กล่าวว่า บทบาทเป็นผู้จัดการทรัพยากร (Resource manager) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงิน และงบประมาณ สามารถในการบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการสนับสนุนจากองค์กรภายนอก

สรุปได้ว่า บทบาทผู้จัดการทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น จัดสรรบุคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

5. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา ไว้ดังนี้

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 116 - 117) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการปรึกษาหารือ คือ การทำหน้าที่ตอบสนองแก่บุคลากรก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบ สนับสนุนให้มีคำแนะนำที่ดีอันก่อให้เกิดการปรับปรุง มีการสนับสนุนให้มีการร่วมการตัดสินใจ ระดมความคิดและคำแนะนำจากหลาย ๆ ฝ่ายเพื่อการตัดสินใจ

เนเซวิซ (Knezevich, 1984) (อ้างถึงใน ศศิธร ธรรมโสภิต, 2553, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem manager) สามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหารู้กระบวน การแก้ปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556, หน้า 6) กล่าวว่า การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม และเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารควรหาวิธีการแก้ปัญหาโดยศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์ มีการทดสอบสมมติฐาน

การวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

สรุปได้ว่า บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น รับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ หรือไม่ได้คาดไว้ ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ ค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน และเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี

6. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้

วัลลภา ลออเอี่ยม (2552, หน้า 16) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจูงใจกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเพื่อนร่วมงาน มีสิทธิที่จะเสนอแนวความคิด ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักดึงศักยภาพของบุคลากร และพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้นจนสามารถทำงานหลายด้านแทนผู้บริหารได้ โรงเรียนจะพัฒนาไปได้ดีก็ต้องมีผู้นำที่ดี รู้จักวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอน

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 116 - 117) กล่าวว่า บทบาทการกระตุ้นและการดลใจ เป็นการกระตุ้นอารมณ์หรือเหตุผลเพื่อวัตถุประสงค์ของงาน และตอบสนองความร่วมมือ ความช่วยเหลือ การสนับสนุน การแจกจ่ายทรัพยากร มีการสร้างตัวอย่างเกี่ยวกับพฤติกรรมที่เหมาะสม

เนเซวิซ (Knezevich, 1984) (อ้างถึงใน ศศิธร ธรรมโสภิต, 2553, หน้า13 - 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการกระตุ้นคน (Leader-catalyst) คือ มีทักษะในการใช้กระบวนการกลุ่มให้เกิดคุณค่าในการบริหารงานรู้ธรรมชาติของการเป็นผู้นำและรู้วิธีการโน้มน้าวจูงใจ

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, หน้า 36) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล การมอบรางวัลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจมีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน สร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน

ให้เกิดความภาคภูมิใจ ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในการทำงาน เสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

7. บทบาทผู้พัฒนา

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้พัฒนา ไว้ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2547) (อ้างถึงใน ขวัญจิต เปี่ยมปราณี, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ศศิธร ธรรมโสภิต (2553, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในฐานะผู้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (Change manager) เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสิ่งใหม่ ๆ ในวิชาชีพ

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 117) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและให้คำสั่งสอน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคคลากรเกิดทักษะ พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพสรุปได้ว่า บทบาทผู้พัฒนาหมายถึงผู้บริหารให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นประโยชน์ อยู่เสมอ ส่งเสริมให้ ครูบุคคลากรเกิดทักษะมีการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ปาริชาติ แก้วมณี (2557, หน้า 32) กล่าวถึง แสดงบทบาทเป็นพฤติกรรมของ กริฟฟิน (Griffiths) ในบทบาทผู้ปรับปรุงพัฒนางาน (As an improver) ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีการเปิดและแสวงหาโอกาสให้คณาจารย์ได้ปรับปรุงตนเอง โดยผู้บริหารจะเป็นผู้คอยกระตุ้นและให้กำลังใจ ตลอดจนเป็นผู้ชี้แนะแนวทางหรือวิธีการทำงานแบบใหม่

สรุปได้ว่า บทบาทผู้พัฒนา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร

8. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้สร้างเครือข่าย ไว้ดังนี้

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 117) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการสร้างเครือข่าย มีการพบปะสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการ พัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลผู้ซึ่งจะให้ข้อมูลและการสนับสนุน รักษาการติดต่อไม่ขาดตอน

เนเซวิซ (Knezevich, 1984) (อ้างถึงใน ศศิธร ธรรมโสภิต, 2553, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้นำในงานสังคม (Ceremonial head) นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความสามารถในด้านต่าง ๆ ดังกล่าวแล้วยังต้องเป็นผู้นำในการร่วมงานสังคมด้วย

ลิมแฮม และโฮว์ (Lipham & Hoch) (อ้างถึงใน จรัส อติวิทยาภรณ์, 2554, หน้า 54) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชนผู้นำสถานศึกษาจะต้องให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ

สรุปได้ว่า บทบาทผู้สร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย

9. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

มีผู้กล่าวถึงบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน ไว้ดังนี้

พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 117) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดปัญหาข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์ในหน่วยงาน บทบาทของผู้นำในฐานเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์การโดยเจรจาไกล่เกลี่ย ต่อรอง ตลอดจนการให้คำแนะนำที่เหมาะสม

ศศิธร ธรรมโสภิต (2553, หน้า 13 - 15) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการแก้ปัญหา (Problem manager) สามารถวินิจฉัยสาเหตุของปัญหารู้กระบวน การแก้ปัญหาและสามารถจัดการกับปัญหาที่เกิดขึ้นได้

สุพัตรา ศรีมาวงษ์ (2556, หน้า 51) สรุปไว้ว่า การสร้างทีม คือ การที่ผู้บริหารจะต้องหล่อหลอมทีมงานทุกทีม และสมาชิกของทีมงานทุกคนให้เป็นน้ำหนึ่งใจเดียว ตลอดจนรู้จักหาวิธีในการจูงใจให้ทีมงานเหล่านี้ทำงานด้วยความสมัครใจ และเต็มใจ เนื่องจากการสร้างทีมงานนั้นจะต้องมีการพัฒนา ปรับปรุงทีมงานให้มีประสิทธิผล ด้วยการให้สมาชิกของทีมงานได้เรียนรู้ถึงวิธีการที่สมาชิกของทีมงานคนอื่นคิด หรือทำงาน รวมทั้งช่วยเหลือให้เรียนรู้ถึงหน้าที่ในการทำงานเป็นทีม โดยมีการให้คำแนะนำช่วยเหลือต่าง ๆ ด้วย ส่วนการแก้ปัญหา คือ การใช้ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารที่พยายามหาวิถีทางที่จะคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งนั้น ๆ ให้ลดน้อยลง หรือให้หมดไป

โดยกระบวนการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเลือกใช้เทคนิคการตัดสินใจที่เป็นระบบ เพราะจะนำไปสู่การวิเคราะห์หาวิธีดำเนินการ หรือหาทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุดซึ่งจะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาให้ได้ผลที่ต้องการสูงสุด

สรุปได้ว่า บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น มีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการชมเชย ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน และให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

3. บริบทของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่มีภารกิจในการส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาครอบคลุมตั้งแต่ระดับปฐมวัย ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ให้มีความสอดคล้องและสนองรับนโยบายของรัฐบาล กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ยึดหลักการบริหารจัดการศึกษาเพื่อให้เด็กและเยาวชนไทยทุกกลุ่มเป้าหมายได้รับการบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง โดยคำนึงถึงสิทธิและโอกาสในการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพด้วยความเท่าเทียมกัน โดยสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดูแลรับผิดชอบและส่งเสริมการจัดการศึกษาตามภารกิจให้สอดคล้องกับหลักการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา โดยปฏิบัติตามแนวนโยบายของรัฐบาล จุดเน้นการขับเคลื่อนนโยบายด้านการศึกษา แผนการบริหารราชการแผ่นดิน แผนปฏิบัติราชการของกระทรวงศึกษาธิการ แผนการศึกษาแห่งชาติ แผนปฏิบัติการยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategies) แผนปฏิบัติการการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ยุทธศาสตร์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แผนพัฒนาการศึกษาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปี

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ให้บริการส่งเสริมสนับสนุนการ จัดการศึกษาตามบทบัญญัติของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3)

พ.ศ. 2553 ว่าด้วยการจัดการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีพื้นที่รับผิดชอบ 9 อำเภอ ได้แก่ 1) อำเภอพระนครศรีอยุธยา 2) อำเภอท่าเรือ 3) อำเภอนครหลวง 4) อำเภอบางปะหัน 5) อำเภอบ้านแพรก 6) อำเภอภาชี (7) อำเภอมหาราช 8) อำเภอวังน้อย และ 9) อำเภออุทัย ซึ่งมีสถานศึกษาของรัฐบาลรวมทั้งสิ้น 180 แห่ง จำนวนนักเรียน 36,898 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561, หน้า 2) จำนวนครู 2,391 คน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, เว็บไซต์)

นโยบายสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

วิสัยทัศน์

สร้างคุณภาพประชากรวัยเรียน สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

ค่านิยม

บริหารงานโปร่งใส เต็มใจให้บริการ ทำงานให้เป็นระบบ

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันโดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ

4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

วัฒนธรรมองค์กร (Organizational culture)

ประกอบไปด้วยคำสำคัญ PSASAO ได้แก่

การมีส่วนร่วม (P - Participation)

มุ่งบริการ (S - Service)

มุ่งผลสัมฤทธิ์ (A - Achievement)

ความพอเพียง (S - Sufficiency)

ความกระตือรือร้น (A - Active)

ความเป็นหนึ่งเดียว (O - One)

มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริการ ทางานกระตือรือร้นและมีส่วนร่วมบนฐานแห่งความพอเพียงที่เป็นหนึ่งเดียว

เป้าประสงค์ (Goals)

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อการเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ และกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงเท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดย กระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษาบริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กากับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561ข, หน้า 4 - 5)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ตระหนักถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ดังจะเห็นได้จากเป้าประสงค์ที่กำหนดให้ ผู้บริหารสถานศึกษามีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561ข, หน้า 5) โดยมีโครงการที่สำคัญคือ โครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยมีหลักการและเหตุผล ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561ก, เว็บไซต์)

การจัดการศึกษาในสภาวะที่เศรษฐกิจ และการเมืองทั้งภายในประเทศและต่างประเทศมีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างรวดเร็ว มีการแข่งขันระหว่างประเทศในหลายมิติ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอน และปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในปัจจุบันกระทรวงศึกษาธิการมีนโยบายในการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา โดยมีเจตนารมณ์ที่จะยกระดับคุณภาพการศึกษาและพัฒนาผู้เรียนให้เป็นคนดี คนเก่ง สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุข ผู้อำนวยการสถานศึกษา ข้าราชการครู เป็นปัจจัยสำคัญแห่งความสำเร็จประการหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา เพราะเป็นผู้นำในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ รวมทั้งการบริหารงานตามภารกิจครอบคลุมทั้งด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ดังนั้น กระบวนการคัดเลือกผู้อำนวยการสถานศึกษาจึงมีความสำคัญที่จะทำให้ได้มาซึ่งผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความเหมาะสมทั้งด้านคุณวุฒิ วัยวุฒิ มีประสบการณ์การบริหารสถานศึกษา และมีภาวะผู้นำสูงเข้ามาสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยผู้อำนวยการสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายปฏิรูปการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา นั้นคือ ให้ผู้เรียนที่จบการศึกษาไปอย่างมีคุณภาพ เป็นทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ มีทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และมีคุณลักษณะที่ส่งเสริม และสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และแนวทางของไทยแลนด์ 4.0 ดังนั้น ผู้อำนวยการสถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะสูงสอดคล้องกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในโลกของการแข่งขัน ทิศทางการพัฒนาและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาของประเทศ พัฒนาสถานศึกษาให้สามารถจัดการเรียนการสอนและปรับตัวให้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นกระบวนการคัดเลือก พัฒนา และประเมินผู้บริหารสถานศึกษา จึงใช้หลักการของสมรรถนะ เพื่อให้ได้ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณลักษณะที่ดี มีความรู้ ความสามารถ ทักษะกระบวนการทำงานและภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดสัมฤทธิผล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้ตระหนักและเห็นความสำคัญดังกล่าว จึงได้มีการพัฒนา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการไปศึกษาดูงานยังหน่วยงานด้านการศึกษานอกจังหวัด เพื่อที่จะได้นำไปเพิ่มเติมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลดียิ่งขึ้น จึงได้จัดให้มีโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาสู่ความเป็นผู้นำขึ้น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับทราบนโยบาย และการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อให้ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถขับเคลื่อนการบริหารงานทั้ง 4 งาน ในสถานศึกษาให้เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

3. เพื่อพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาให้มีสมรรถนะ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงานหน่วยงานภายนอก เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการสถานศึกษา รวมทั้งมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ทั้งนี้โดยมีเป้าหมาย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษาที่เข้าร่วมโครงการทุกคนสามารถขับเคลื่อนนโยบาย และจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษาที่เข้ารับการพัฒนาตามโครงการสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด สามารถบริหารงาน และจัดการศึกษา ให้เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

วัลลภา ละออเอี่ยม (2552, หน้า 55) วิจัยเรื่อง การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บทบาทการเป็นนักวิชาการ บทบาทการเป็นผู้นำ บทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน บทบาทการเป็นผู้นิเทศงาน และบทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจตามการรับรู้ของครู และด้านขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณาส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) จะเห็นว่าการกระจายของข้อมูลแต่ละตัวมีค่าแตกต่างกัน คือ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครู บทบาทการเป็นผู้นำ บทบาทการเป็นผู้นิเทศงาน บทบาทการเป็นนักวิชาการ บทบาทการเป็นผู้ประสานงาน บทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน และบทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจตามการรับรู้ของครูตามลำดับ ส่วนลักษณะการให้ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาจากค่าความเบ้ จะเห็นว่าความเบ้ไปในทางลบทั้งหมด แสดงว่าผู้ตอบส่วนใหญ่ให้คะแนนไปในทางมากทุกตัว และเมื่อพิจารณาจากค่าความโด่ง จะเห็นว่าค่าของตัวแปรส่วนมาก มีการแจกแจงที่มีความโด่งต่ำกว่าปกติ

กรชุลี สาคะริชานนท์ (2553, หน้า 99 - 100) วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ในภาพรวม ระดับมากตามลำดับ คือ แบบมอบหมายงาน แบบสั่งงาน แบบสอนงาน และแบบมีส่วนรวม โดยแบบมอบหมายงาน แสดงถึงความเชื่อมั่นขณะที่ครูปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ การกระจายความรับผิดชอบและให้อำนาจการตัดสินใจกับครูผู้รับผิดชอบ เปิดโอกาสให้คณะครูวางนโยบาย กำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยไม่เข้าไปควบคุมเป็นพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบมอบหมายงานที่มีค่าเฉลี่ยระดับปฏิบัติการน้อยที่สุด และพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกัน มีพฤติกรรมภาวะผู้นำแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ได้กำหนดไว้ โดยวุฒิการศึกษาและประสบการณ์นับเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

สุพัตรา ศรีมาวงษ์ (2556, หน้า 104) วิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยสามารถเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ระดับ ดังนี้ 1) บทบาทในการเป็นนักพูด 2) บทบาทในการเป็นตัวแทน และ 3) บทบาทในการแก้ไข และ 2) การเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตำแหน่งหน้าที่ในสถานศึกษา วิทยฐานะ ขนาดสถานศึกษาที่สังกัด และประสบการณ์ในการทำงาน ไม่พบความแตกต่าง

ปาริชาติ แก้วมณี (2557, หน้า 149) วิจัยเรื่อง บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความรักองค์กรหลักในการทำงาน มีหลักการ การบริหารคน ความยืนหยัด การวางแผน การมองการณ์ไกล ความมุ่งประสงค์ความความจำเป็นพื้นฐาน และหลักการปกครอง 2) คุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการ ศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คุณภาพของหลักสูตร การสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ คุณภาพการ

จัดการศึกษาตามอัธยาศัย คุณภาพการจัดการเรียนการสอนของครูและผู้สอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คุณภาพผู้สอน วิทยากร การศึกษาต่อเนื่อง คุณภาพสื่อที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนและผู้รับบริการ และคุณภาพครู และ 3) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สิริกานต์ โฮมราช (2558, หน้า 116) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยบทบาทการเป็นผู้นำ บทบาทการเป็นผู้เชี่ยวชาญ บทบาทการเป็นผู้นิเทศ และบทบาทการเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุน อยู่ในระดับมาก ส่วนบทบาทการเป็นผู้ประสานงาน และบทบาทการเป็นผู้ตัดสินใจ อยู่ในระดับปานกลาง 2) การทำงานเป็นทีมงานของครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษากับการทำงานเป็นทีมงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.61

ขวัญจิต เปี่ยมปราณี (2559, หน้า 58) วิจัยเรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยสามอันดับ คือ มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และ แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 2) เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามตำแหน่งผู้บริหารและข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) เปรียบเทียบบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชการครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นวลจันทร์ จุนทนพ (2559, หน้า 58) วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาล ในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา เมื่อพิจารณาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 60) วิจัยเรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 ผลการวิจัยพบว่า 1) บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงตามค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการคำนึงถึงการเป็นปัจเจกบุคคล 2) ผลการเปรียบเทียบ บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามสถานภาพโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) ผลการเปรียบเทียบบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ซอฟี ราเซะ (2560, หน้า 114) วิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สำกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต3 จำแนกตามตัวแปรเพศ อายุ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) ผลการประมวลปัญหาและข้อเสนอแนะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ปรากฏผลดังนี้ ประการที่ 1 ปัญหาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 3 ได้แก่ ผู้บริหารไม่ค่อยเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมงานของชุมชนและไม่เปิดโอกาสให้ชุมชนมีส่วนร่วมกับโรงเรียน ผู้บริหารจะรับนโยบายจากส่วนกลางเพียงอย่างเดียวไม่มีวิธีการดำเนินงานเป็นของตัวเอง และ ผู้บริหารขาดการปฏิสัมพันธ์กับครูและชุมชน และประการที่ 2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดงสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ได้แก่ ให้ผู้บริหารมีแนวคิดในการบริหาร

รูปแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างกว่าเดิม ให้ผู้บริหารแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง และให้ผู้บริหารเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับครู และชุมชนมากขึ้น

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัฒนากุล (2560, หน้า 38) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ผลการสร้างคุณลักษณะและแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา ประกอบด้วย 7 ส่วน ดังนี้ 1) หลักการ 2) วัตถุประสงค์ของการพัฒนา 3) แผนงาน 4) ผู้ที่เกี่ยวข้อง 5) คุณลักษณะและตัวบ่งชี้ประกอบด้วย 6 คุณลักษณะ ได้แก่ ตระหนักรู้อย่างชัดแจ้ง มีวิสัยทัศน์ยาวไกล ไมตรีจิตมิตรสัมพันธ์ ให้ความสำคัญการบริการส่งผ่านอำนาจสู่ระดับล่าง และไว้วางใจต่อกัน รวม 67 ตัวบ่งชี้ 6) กระบวนการพัฒนา มี 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นที่ 1 การกำหนดความต้องการพัฒนา ขั้นที่ 2 การวางแผนการพัฒนา ขั้น ที่ 3 การเลือกเทคนิควิธีการ ขั้นที่ 4 การดำเนินการพัฒนาและ ขั้นที่ 5 การกำกับติดตามและประเมินผลแผนงาน 7) ผลที่ได้รับจากการพัฒนาโดยผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีความเห็นว่า แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาโดยภาพรวมความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดินแฮมและสตีเฟน (Dinham & Stephen, 2005) (อ้างถึงใน ปาริชาติ แก้วมณี, 2557, หน้า 94) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำที่มีต่อผลผลิตทางการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จของผลผลิตทางการศึกษา เกิดจากผู้อำนวยการที่ได้รับการฝึกฝนภาวะผู้นำ มาจากบทบาทของครูใหญ่ รองครูใหญ่หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาและครูผู้สอนในแต่ละกลุ่ม และเกิดจากการฝึกฝนความเป็นมืออาชีพ

มาร์แชล (Marshall, 2013) (อ้างถึงใน ปาริชาติ แก้วมณี, 2557, หน้า 94) ได้ศึกษาถึงภาวะผู้นำทางการศึกษาของผู้บริหารและครูเพื่อสังเกตความเหมือนและความแตกต่างของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญและพฤติกรรมผลการศึกษา พบว่า ไม่มีความแตกต่างในเรื่องของการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของพฤติกรรมที่ผู้บริหารควรมีแต่พบความแตกต่างในเรื่องของการร่วมมือกันในเรื่องหลักสูตร

มาเซียล (Maciel, 2013) (อ้างถึงใน ปาริชาติ แก้วมณี, 2557, หน้า 95) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียนความสำเร็จของนักเรียนและพฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การสนับสนุนการเรียนการสอน การนิเทศ วิสัยทัศน์และการทุ่มเทในการทำงานมี

ความสัมพันธ์กับการสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญ และพฤติกรรมผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จของนักเรียน

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้น ๆ โดยต้องเป็นผู้นำการวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน การบริหารงานในสถานศึกษา การเป็นผู้นำ การส่งเสริมและสนับสนุน การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อต้นสังกัด เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานของสถานศึกษาทั้ง 4 งาน ได้แก่ งานวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และบริหารทั่วไป ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีภาวะผู้นำ ซึ่งภาวะผู้นำเป็นความสามารถหรือคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถานศึกษาในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ โดยช่วยให้บุคคลากรในองค์กรได้รับการประสานงาน ช่วยรักษาสถานภาพขององค์การให้มีความมั่นคง ช่วยประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ ขององค์การ และช่วยให้บุคลากรในองค์การบรรลุถึงความต้องการต่าง ๆ ทั้งในด้านความพึงพอใจ และเป้าหมายส่วนบุคคล โดยจะเป็นผู้ที่ชักชวนจูงใจให้ผู้ร่วมงานมีความยินดีและเต็มใจที่จะร่วมมือปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ส่วนบทบาทนั้น คือ พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนั้น บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา จึงหมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย บทบาทผู้ชี้นำ บทบาทผู้วางแผน และจัดองค์การ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้จัดการทรัพยากร บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยกำหนดวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 2,391 คน (สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, เว็บไซต์)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการกำหนดตัวอย่าง กรณีทราบจำนวนประชากรของ ยามาเน (Yamane, 1973, p.126)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

ความหมายของสัญลักษณ์ในสูตร ได้แก่

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้

กำหนดให้เท่ากับ .05

เมื่อแทนค่าลงในสูตรจะได้ผลดังต่อไปนี้

$$n = \frac{2,391}{1 + 2,391\ (0.05^2)}$$

$$= 342.67$$

จากการแทนค่าสูตรดังกล่าว ได้เท่ากับ 342.67 ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง 343 คน

เมื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้ว ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) โดยนำจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ จำนวน 343 คน มาแบ่งสัดส่วนโดยจำแนกตามอำเภอ โดยการคำนวณ ดังนี้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอพระนครศรีอยุธยามีประชากร เท่ากับ 585 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 585}{2,391}$$

$$= 83.92$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 84 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภออุทัยมีประชากร เท่ากับ 289 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 289}{2,391}$$

$$= 41.45$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภออุทัย จำนวน 41 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภออุทัย จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอวังน้อยมีประชากร เท่ากับ 512 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 512}{2,391}$$

$$= 73.44$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอวังน้อย จำนวน 73 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอวังน้อย จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอภาชีมีประชากร เท่ากับ 186 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 186}{2,391}$$

$$= 26.68$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอภาชี จำนวน 27 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอภาชี จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอมหาราชมีประชากร เท่ากับ 123 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 123}{2,391}$$

$$= 17.64$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอมหาราช จำนวน 18 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอมหาราช จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอบางปะหันมีประชากร เท่ากับ 259 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 259}{2,391}$$

$$= 37.15$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอบางปะหัน จำนวน 37 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอบางปะหัน จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอบ้านแพรกมีประชากร เท่ากับ 40 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 40}{2,391}$$

$$= 5.74$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอบางปะหัน จำนวน 6 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอบ้านแพรก จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอนครหลวงมีประชากร เท่ากับ 198 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 198}{2,391}$$

$$= 28.40$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอนครหลวง จำนวน 28 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอนครหลวง จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

ถ้าจำนวนประชากรทั้งหมด เท่ากับ 2,391 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 343 คน

แล้วในอำเภอท่าเรือมีประชากร เท่ากับ 199 คน จะได้กลุ่มตัวอย่าง

$$= \frac{343 \times 199}{2,391}$$

$$= 28.54$$

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากครูในอำเภอท่าเรือ จำนวน 29 คน โดยการจับสลากจากสถานศึกษาในอำเภอท่าเรือ จำนวน 5 แห่ง แล้วแจกแบบสอบถามจนได้ข้อมูลครบตามจำนวนที่กำหนดไว้

โดยจำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง แสดงดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ

อำเภอ	จำนวนโรงเรียน	ครู	
		ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
1. พระนครศรีอยุธยา	27	585	84
2. อุทัย	26	289	41
3. วังน้อย	27	512	73
4. ภาชี	17	186	27
5. มหาราช	11	123	18
6. บางปะหัน	26	259	37
7. บ้านแพรก	6	40	6
8. นครหลวง	18	198	28
9. ท่าเรือ	21	199	29
รวม	179	2,391	343

ที่มา : สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2561, เว็บไซต์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง และพัฒนาขึ้นเพื่อการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 74) โดยมีเนื้อหาแบ่งเป็น 9 ด้าน จำนวน 44 ข้อ ได้แก่ 1) บทบาทผู้ชี้นำ จำนวน 5 ข้อ 2) บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ จำนวน 5 ข้อ 3) บทบาท ผู้ประสานงาน จำนวน 5 ข้อ 4) บทบาทผู้จัดการทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ 5) บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา จำนวน 5 ข้อ 6) บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ จำนวน 5 ข้อ 7) บทบาทผู้พัฒนา จำนวน 5 ข้อ 8) บทบาทผู้สร้างเครือข่าย จำนวน 5 ข้อ และ 9) บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน จำนวน 5 ข้อ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ศึกษาเอกสาร รายงานการวิจัย แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทภาวะผู้นำ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย และสร้างแบบสอบถาม

3.2 กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย และสร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกัน

3.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน โดยเป็นผู้ที่มีคุณสมบัติ คือ มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป ในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา และปฏิบัติหน้าที่ทางการบริหารสถานศึกษา 10 ปีขึ้นไป เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ความสอดคล้องด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item-objective congruence : IOC) พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามที่นำมาใช้ได้มีค่า เท่ากับ 0.6 - 1.0 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC เท่ากับ 0.4 ตัดทิ้ง (แสดงในภาคผนวก ง)

3.5 นำข้อคำถามไปปรับปรุงตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิเสนอแนะ เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และจัดทำเป็นแบบสอบถาม จำนวน 44 ข้อ

3.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อหาคุณภาพเครื่องมือโดยการตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's coefficient Alpha) (วัลลภ รัฐฉัตรานนท์, 2561, เว็บไซต์) พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของแบบสอบถามบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ทั้งฉบับ เท่ากับ 0.98 (แสดงในภาคผนวก ง)

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากครูที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย ต่อผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4.3 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 343 ฉบับ ให้ครูที่เป็นกลุ่มตัวอย่างด้วยตัวเองพร้อมนัดวันเวลาในการรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 มีนาคม - 30 เมษายน พ.ศ. 2562 ได้แบบสอบถามกลับมา จำนวน 343 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4.4 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103) กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51 - 5.00 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51 - 4.50 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.51 - 3.50 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.51 - 2.50 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.50 หมายถึง มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

จากผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยได้นำข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ มาเป็นประเด็นในการสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และทำการประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 180 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1, 2561ข, หน้า 2)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 จำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีขึ้นไป

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ซึ่งมีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2555, หน้า 74) โดยมีรายการประเมิน จำนวน 27 รายการ โดยกำหนดค่าคะแนนของช่วงน้ำหนัก ดังนี้

5 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
3 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
2 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1 หมายถึง มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3. การสร้างและการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 นำผลการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรกของแต่ละด้านมาเป็นประเด็นในการสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และสร้างแบบสอบถามความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3.2 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความครอบคลุมของข้อคำถาม ความเหมาะสมของปริมาณคำถาม ความชัดเจนของภาษา และรูปแบบของแบบสอบถาม แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในขั้นตอนที่ 1 ดังนี้

4.1 ขอหนังสือจากสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

4.2 ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถาม จำนวน 30 ฉบับ ให้ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้วยตัวเอง พร้อมรับเครื่องมือในการวิจัยคืนด้วยตนเอง ระหว่างวันที่ 1 - 10 มิถุนายน พ.ศ. 2562 จนครบ 30 ฉบับ

4.3 นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนเพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแล้วนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ตามวัตถุประสงค์ที่ผู้วิจัยตั้งไว้ ดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และประสบการณ์การทำงาน ด้วยค่าความถี่ และร้อยละ

5.2 วิเคราะห์ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของข้อมูลตามแนวของลิเคิร์ท (Likert method) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 103) กำหนดไว้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การนำไปใช้ไว้ดังนี้

ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ที่สามารถนำรายการปฏิบัติไปใช้ได้ต้องมีค่าเฉลี่ยมากกว่า 3.50 หรืออยู่ในระดับมากขึ้นไป

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 2 ตอน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และผลการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย เพศ และประสบการณ์การทำงาน แสดงดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	23	6.70
หญิง	320	93.30
รวม	343	100.00
2. ประสบการณ์การทำงาน		
1 - 5 ปี	207	60.30
6 - 10 ปี	91	26.50
11 ปี ขึ้นไป	45	13.10
รวม	343	100.00

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 343 คน คิดเป็นร้อยละ 93.30 และ มีประสบการณ์การทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 60.30

2. ผลการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผลการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบทบาทผู้ชี้นำ 2) ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ 3) ด้านบทบาทผู้ประสานงาน 4) ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร 5) ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา 6) ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ 7) ด้านบทบาทผู้พัฒนา 8) ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ 9) ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน แสดงดังตาราง 4 - 13

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. บทบาทผู้ชี้นำ	4.16	1.39	มาก	2
2. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	4.55	1.37	มากที่สุด	1
3. บทบาทผู้ประสานงาน	3.60	1.5	มาก	6
4. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร	3.56	1.31	มาก	9
5. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	3.57	1.3	มาก	8
6. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	3.59	1.26	มาก	7
7. บทบาทผู้พัฒนา	3.80	1.07	มาก	3
8. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย	3.67	1.48	มาก	5
9. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	3.75	1.26	มาก	4

จากตาราง 4 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ ($\overline{X}$ = 4.55) รองลงมา คือ บทบาทผู้ชี้นำ ($\overline{X}$ = 4.16) และ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ บทบาทผู้จัดการทรัพยากร ($\overline{X}$ = 3.56)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ

บทบาทผู้ชี้นำ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	4.69	1.14	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง	4.50	1.50	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์	4.66	1.17	มากที่สุด	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน	3.49	1.56	ปานกลาง	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.48	1.56	ปานกลาง	5
โดยรวม	4.16	1.39	มาก	-

จากตาราง 5 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.16) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.69) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ($\overline{X}$ = 4.66) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.48)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ

บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของโรงเรียน	4.50	1.51	มาก	4
2. ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน	4.58	1.11	มากที่สุด	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร	4.38	1.49	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน	4.55	1.56	มากที่สุด	3
5. ผู้บริหารสถานศึกษาปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน	4.73	1.18	มากที่สุด	1
โดยรวม	4.55	1.37	มากที่สุด	-

จากตาราง 6 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.73) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.58) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร ($\overline{X}$ = 4.38)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน

บทบาทผู้ประสานงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	3.59	1.57	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	3.78	1.20	มาก	1
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.57	1.58	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน	3.54	1.58	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย	3.53	1.55	มาก	5
โดยรวม	3.60	1.50	มาก	-

จากตาราง 7 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.78) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนกลุ่มรับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.59) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย ($\overline{X}$ = 3.53)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร

บทบาทผู้จัดการทรัพยากร	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบุคคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน	3.64	1.11	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน	3.42	1.52	ปานกลาง	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน	3.70	1.20	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.68	1.22	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.39	1.51	ปานกลาง	5
โดยรวม	3.56	1.31	มาก	-

จากตาราง 8 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน ($\overline{X}$ = 3.70) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.59) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.39)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา

บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไข้ปัญหาที่สำคัญ หรือไม่ได้คาดไว้	3.57	1.11	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ	3.67	1.15	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา	3.29	1.45	ปานกลาง	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ไข้ปัญหาในการทำงาน	3.57	1.59	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี	3.75	1.18	มาก	1
โดยรวม	3.57	1.30	มาก	-

จากตาราง 9 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี ($\overline{X}$ = 3.75) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ ($\overline{X}$ = 3.59) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 3.29)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ

บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.62	1.15	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.38	1.53	ปานกลาง	5
3. ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนบุคคลากรในการทำงาน	3.72	1.84	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน	3.67	1.30	มาก	2
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา	3.60	1.15	มาก	4
โดยรวม	3.60	1.26	มาก	-

จากตาราง 10 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.60) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนบุคคลากรในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.72) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.67) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ ($\overline{X}$ = 3.38)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา

บทบาทผู้พัฒนา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน	3.85	0.89	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน	3.74	1.17	มาก	4
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง	3.97	0.94	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	3.69	1.16	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร	3.76	1.21	มาก	3
โดยรวม	3.80	1.07	มาก	-

จากตาราง 11 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.85) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 3.69)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย

บทบาทผู้สร้างเครือข่าย	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย	3.97	1.21	มาก	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ	3.62	1.57	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	3.53	1.55	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย	3.56	1.60	มาก	3
โดยรวม	3.67	1.49	มาก	-

จากตาราง 12 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย ($\overline{X}$ = 3.97) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ ($\overline{X}$ = 3.62) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ($\overline{X}$ = 3.53)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.74	1.24	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	3.81	1.22	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการชมเชย	3.68	1.20	มาก	4
4. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	4.00	1.03	มาก	1
5. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง	3.53	1.58	มาก	5
โดยรวม	3.75	1.25	มาก	-

จากตาราง 13 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 4.00) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ($\overline{X}$ = 3.81) และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 3.53)

ตาราง 14 สรุปบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ
1. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	3.39	1.51	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน	3.42	1.52	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบุคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน	3.64	1.11	3
2. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา	3.29	1.45	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	3.57	1.59	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไข้ปัญหาที่สำคัญ หรือไม่ได้คาดไว้	3.58	1.11	3
3. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ	3.38	1.53	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา	3.60	1.15	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3.62	1.15	3
4. บทบาทผู้ประสานงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย	3.53	1.55	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน	3.54	1.58	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.57	1.58	3

ตาราง 14 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ
5. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย	1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	3.53	1.55	4
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย	3.56	1.60	3
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ	3.62	1.57	2
6. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง	3.53	1.58	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยผ่านการชมเชย	3.68	1.20	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3.74	1.24	3
7. บทบาทผู้พัฒนา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	3.69	1.16	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน	3.74	1.17	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร	3.76	1.21	3
8. บทบาทผู้ชี้นำ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.48	1.56	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน	3.49	1.56	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง	4.50	1.50	3

ตาราง 14 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	$\overline{X}$	S.D.	ลำดับ
9. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร	4.38	1.49	5
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบายทิศทางของโรงเรียน	4.50	1.51	4
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน	4.55	1.56	3

ตอนที่ 2 ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำมาสรุป โดยนำประเด็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ มาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 แสดงดังตาราง 15

ตาราง 15 การสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
1. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน	2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละปี
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบุคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการอัตรากำลังครูตามความต้องการของสถานศึกษาและประสานขออัตรากำลังจากสำนักเขตพื้นที่
2. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ปัญหา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดมสมองหาทางออกร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาในการทำงาน	2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการทำงานของครูอย่างเป็นกันเอง
	3. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ปัญหาที่สำคัญ หรือไม่ได้คาดไว้	3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์
3. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ

ตาราง 15 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. บทบาทผู้ประสานงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย	1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผนตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่นและชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา
5. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย	1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่เสมอ

ตาราง 15 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ	3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา
6. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยผ่านการชมเชย	2. ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชมเชยต่อความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	3. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา
7. บทบาทผู้พัฒนา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน	2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ

ตาราง 15 (ต่อ)

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ	แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
8. บทบาทผู้ชี้นำ	1. ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	1. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงบทบาทและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน	2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ
	3. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง	3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง
9. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร	1. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของทรัพยากร ก่อนจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการจำเป็น
	2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษา	2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน
	3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา	3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2. ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

การประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การนำไปใช้ไว้ว่า ระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ที่สามารถนำรายการปฏิบัติไปใช้ได้ต้องมีค่าเฉลี่ย มากกว่า 3.50 หรืออยู่ในระดับมากขึ้นไป แสดงดังตาราง 16 - 25

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เป็นรายด้าน

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร	4.20	0.46	มาก	4.23	0.60	มาก
2. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา	4.14	0.47	มาก	4.20	0.50	มาก
3. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ	4.47	0.54	มาก	4.39	0.46	มาก
4. บทบาทผู้ประสานงาน	4.28	0.59	มาก	4.21	0.58	มาก
5. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย	4.26	0.63	มาก	4.32	0.50	มาก
6. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน	4.36	0.45	มาก	4.31	0.53	มาก
7. บทบาทผู้พัฒนา	4.40	0.53	มาก	4.33	0.58	มาก
8. บทบาทผู้ชี้นำ	4.04	0.52	มาก	4.19	0.47	มาก
9. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ	4.29	0.62	มาก	4.32	0.56	มาก
โดยรวม	4.27	0.40	มาก	4.28	0.40	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.27) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความเหมาะสม

สูงสุด คือ บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ บทบาทผู้พัฒนา ($\overline{X}$ = 4.40) และด้านที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ บทบาทผู้ชี้นำ ($\overline{X}$ = 4.04)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความเป็นไปได้สูงสุด คือ บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ($\overline{X}$ = 4.39) รองลงมา คือ บทบาทผู้พัฒนา ($\overline{X}$ = 4.33) และด้านที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ บทบาทผู้ชี้นำ ($\overline{X}$ = 4.19)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมและเพียงพอ	4.30	0.60	มาก	4.27	0.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละปี	4.17	0.53	มาก	4.26	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการอัตรากำลังครูตามความต้องการของสถานศึกษาและประสานขออัตรากำลังจากสำนักเขตพื้นที่	4.13	0.63	มาก	4.17	0.65	มาก
โดยรวม	4.20	0.46	มาก	4.23	0.60	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละปี ($\overline{X}$ = 4.17) และข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการอัตรากำลังครูตามความต้องการของสถานศึกษาและประสานขออัตรากำลังจากสำนักเขตพื้นที่ ($\overline{X}$ = 4.13)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.23) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมและเพียงพอ ($\overline{X}$ = 4.27) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละปี ($\overline{X}$ = 4.26) และข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการอัตรากำลังครูตามความต้องการของสถานศึกษาและประสานขออัตรากำลังจากสำนักเขตพื้นที่ ($\overline{X}$ = 4.17)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดมสมองหาทางออกร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม	4.17	0.53	มาก	4.17	0.53	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการทำงานของครูอย่างเป็นกันเอง	3.93	0.64	มาก	4.00	0.79	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.33	0.55	มาก	4.43	0.57	มาก
โดยรวม	4.14	0.47	มาก	4.20	0.50	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.14) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดมสมองหาทางออกร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.17) และข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการทำงานของครูอย่างเป็นกันเอง ($\overline{X}$ = 3.93)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความ

เป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดมสมองหาทางออกร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.17) และข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการทำงานของครูอย่างเป็นกันเอง ($\overline{X}$ = 4.00)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ	4.43	0.57	มาก	4.33	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา	4.47	0.68	มาก	4.40	0.67	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.50	0.57	มาก	4.43	0.68	มาก
โดยรวม	4.47	0.54	มาก	4.39	0.46	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.47) และข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ ($\overline{X}$ = 4.43)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40) และ ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ ($\overline{X}$ = 4.33)

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย	4.27	0.58	มาก	4.17	0.59	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผนตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา	4.30	0.60	มาก	4.33	0.66	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่นและชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	4.26	0.74	มาก	4.10	0.62	มาก
โดยรวม	4.28	0.59	มาก	4.21	0.58	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.28) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.30) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย ($\overline{X}$ = 4.27) และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่นและชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.26)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.21) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้

สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย ($\overline{X}$ = 4.17) และ ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่นและชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.10)

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่เสมอ	4.23	0.73	มาก	4.33	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ	4.20	0.81	มาก	4.23	0.50	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา	4.33	0.66	มาก	4.40	0.62	มาก
โดยรวม	4.26	0.63	มาก	4.32	0.50	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.26) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.33) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.23)

และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.20)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.33) และ ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.23)

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.60	มาก	4.23	0.63	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชมเชยต่อความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ	4.33	0.55	มาก	4.33	0.61	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา	4.43	0.50	มาก	4.37	0.61	มาก
โดยรวม	4.36	0.45	มาก	4.31	0.53	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.36) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.43) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชมเชยต่อความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.33) และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.30)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.31) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชมเชยต่อความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.33) และ ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง ($\overline{X}$ = 4.23)

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	4.33	0.55	มาก	4.20	0.61	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ	4.37	0.67	มาก	4.39	0.64	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ	4.50	0.51	มาก	4.40	0.67	มาก
โดยรวม	4.40	0.53	มาก	4.33	0.58	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.37) และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.33)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ($\overline{X}$ = 4.40) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.39) และ ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.20)

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงบทบาทและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	3.80	0.66	มาก	4.13	0.57	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ	4.10	0.76	มาก	4.22	0.63	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง	4.23	0.68	มาก	4.23	0.63	มาก
โดยรวม	4.04	0.52	มาก	4.19	0.47	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ด้านบทบาทผู้ชี้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.04) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ($\overline{X}$ = 4.10) และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงบทบาทและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 3.80)

ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.19) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง ($\overline{X}$ = 4.23) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ ($\overline{X}$ = 4.22) และ ข้อที่มีระดับความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงบทบาทและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.13)

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ

รายการปฏิบัติ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเหมาะสม	$\overline{X}$	S.D.	ระดับความเป็นไปได้
1. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของทรัพยากร ก่อนจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการจำเป็น	4.27	0.58	มาก	4.33	0.55	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน	4.13	0.86	มาก	4.30	0.65	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา	4.47	0.63	มาก	4.37	0.67	มาก
โดยรวม	4.29	0.62	มาก	4.32	0.56	มาก

จากตาราง 25 พบว่า ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.29) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของทรัพยากร ก่อนจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการจำเป็น ($\overline{X}$ = 4.27) และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.13)

ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัด

องค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 4.32) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ($\overline{X}$ = 4.37) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของทรัพยากร ก่อนจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการจำเป็น ($\overline{X}$ = 4.33) และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.30)

บทที่ 5
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวิธีดำเนินการวิจัย 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครู จำนวน 343 คน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 นำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 30 คน โดยเลือกแบบเจาะจงจากผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีผลการประเมินตัวชี้วัดตามมาตรการปรับปรุงประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับดีขึ้นไป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยดังนี้

1. บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ รองลงมา คือ บทบาทผู้ชี้นำ และ ด้านที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ บทบาทผู้จัดการทรัพยากร เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า

1.1 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ และข้อที่มี

ระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร

1.3 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนกลุ่มรับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

1.4 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

1.5 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ และ ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา

1.6 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนบุคคลากรในการทำงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ

1.7 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

1.8 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน

1.9 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน และข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

2. ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 1) ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา และ 2) ผลการประเมินความเหมาะสม และ ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ผลการสร้างแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ในขั้นตอนที่ 1 แต่ละด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ มาสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ดังนี้

บทบาทผู้จัดการทรัพยากร

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรงบประมาณเพียงพอในการดำเนินงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบุคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียมและเพียงพอ
2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละปี
3. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการอัตรากำลังครูตามความต้องการของสถานศึกษาและประสานขออัตรากำลังจากสำนักเขตพื้นที่

บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ปัญหา
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาในการทำงาน
3. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ปัญหาที่สำคัญ หรือไม่ได้คาดไว้

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดมสมองหาทางออกร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการทำงานของครูอย่างเป็นกันเอง

3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทบาทผู้ประสานงาน

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผนตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่น และชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

บทบาทผู้สร้างเครือข่าย

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย

3. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่เสมอ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา

บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาโดยผ่านการชมเชย

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไข ความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

2. ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชมเชยต่อความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่าย เพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา

บทบาทผู้พัฒนา

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

2. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนา การจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

บทบาทผู้ชี้นำ

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครู และบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน

3. ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงบทบาทและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ

3. ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเท รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง

บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ

รายการที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ลำดับ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร

2. ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษา

3. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ ได้แก่

1. ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของทรัพยากรก่อนจัดสรรทรัพยากรตามความต้องการจำเป็น

2. ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผนกำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2.2 ผลการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 โดยรวม มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ รองลงมา คือ บทบาทผู้พัฒนา และด้านที่มีระดับความเหมาะสมต่ำสุด คือ บทบาทผู้ชี้นำ โดยทั้ง 27 รายการปฏิบัติ มีระดับความเหมาะสม และระดับความเป็นไปได้ มากกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้ที่ค่าเฉลี่ย 3.50 ทุกรายการปฏิบัติ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

2.2.1 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร โดยรวม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม

และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละปี และข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการอัตรากำลังครูตามความต้องการของสถานศึกษาและประสานขออัตรากำลังจากสำนักเขตพื้นที่

2.2.2 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยรวม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดมสมองหาทางออกร่วมกัน แก้ปัญหาอย่างเหมาะสม และข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการทำงานของครูอย่างเป็นกันเอง

2.2.3 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือโล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ

2.2.4 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย และ

ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่นและชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา

2.2.5 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่เสมอ และข้อที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ

2.2.6 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชมเชยต่อความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

2.2.7 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ และ ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ

2.2.8 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความ

เป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ และข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงบทบาทและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.2.9 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของทรัพยากร ก่อนจัดสรรทรัพยากร และข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ ต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อเปิด โอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน

อภิปรายผล

1. บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

1.1 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ โฮมราช (2558, หน้า 116) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการเป็นผู้นำ อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทผู้ชี้นำ มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจึงให้ความสำคัญกับการแสดงบทบาทการชี้นำ สั่งการครู และบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

1.2 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ โดยรวม มีการปฏิบัติ

อยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ เนเซวิซ (Knezevich, 1984) (อ้างถึงใน ฮาบีบ๊ะ อาเดะมะ, 2557, หน้า 25) กล่าวว่า บทบาทเป็นนักวางแผน (Planner) ผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน ส่วนบทบาทเป็นผู้จัดการองค์กร (Organizer) ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเข้าใจพลวัตขององค์กร และพฤติกรรมขององค์กรด้วย

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนใหญ่ตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผน เพราะการวางแผนเป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการบริหาร ดังนั้นบทบาทเป็นนักวางแผน ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการคาดคะเนเหตุการณ์ในอนาคต เตรียมบุคลากรให้พร้อมในการรับมือกับสิ่งใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในการวางแผน ส่วนบทบาทเป็นผู้จัดการองค์กร ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องออกแบบงาน และกำหนดโครงสร้างของสถานศึกษาให้เหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษาแต่ละแห่งด้วย ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าใจพลวัตขององค์กร และพฤติกรรมขององค์กรด้วย

1.3 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัลลภา ลออเอี่ยม (2552, หน้า 55) เรื่อง การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า บทบาทการเป็นผู้ประสานงานผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทผู้ประสานงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการประสานงาน เป็นกระบวนการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับบุคลากร ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันและความเข้าใจอันดีต่อกันในหมู่คณะ ซึ่งจะช่วยลดปัญหาข้อข้องใจของบุคลากร นอกจากนี้เมื่อผู้บริหารสถาน ศึกษาแสดงบทบาทการประสานงานที่ดีแล้ว ยังส่งผลให้ผู้ร่วมงานเกิดและมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะช่วยให้งานบรรลุตามเป้าหมายขององค์การได้ด้วยดี

1.4 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศุทธา จักคาม (2555, หน้า 78) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงบทบาทในการจัดหา

ทรัพยากร การผลิตวัสดุอุปกรณ์ เพื่อการเรียนการสอนของภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บทบาทผู้จัดการทรัพยากรเป็นอีกบทบาทหนึ่งที่มีความสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องจัดสรรได้อย่างเหมาะสม แต่ทรัพยากรทางการศึกษาในแต่ละสถานศึกษามักมีจำกัด โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีความสามารถในการบริหารจัดการ คน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และการบริหารจัดการ เช่น ด้านการเงิน และงบประมาณ สามารถใน การบริหารวัสดุ ครุภัณฑ์ การก่อสร้าง การบำรุงรักษา ตลอดจนการสนับสนุนจากองค์กรภายนอกด้วย

1.5 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ โฮมราช (2558, หน้า 102) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามบทบาทใช้ความรู้และประสบการณ์แก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ทันท่วงที อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก เมื่อเกิดปัญหาระหว่างการทำงานของบุคลากร ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีความความสำคัญในการแสดงบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยทำหน้าที่ตอบสนองแก่บุคลากรก่อนที่จะมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะมีผลกระทบ สนับสนุนให้มีคำแนะนำที่ดีอันก่อให้เกิดการปรับปรุง มีการสนับสนุนให้มีการร่วมการตัดสินใจ ระดมความคิดและคำแนะนำจากหลาย ๆ ฝ่ายเพื่อการตัดสินใจ

1.6 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ โฮมราช (2558, หน้า 102) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามบทบาทการสร้างแรงกระตุ้นให้ครูเกิดความสนใจใฝ่หาความรู้และพัฒนาตนเองทางวิชาการ และการส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้เป็นประโยชน์แก่โรงเรียน อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารจะต้องมีบทบาทในการจูงใจ กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเป็นเพื่อนร่วมงาน มีสิทธิที่จะเสนอแนวความคิด ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักดึงศักยภาพของบุคลากร และ

พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถมากขึ้นจนสามารถทำงานหลายด้านแทนผู้บริหารได้ โรงเรียนจะพัฒนาไปได้ดีก็ต้องมีผู้นำที่ดี รู้จักวางแผนและตัดสินใจ ซึ่งจะมีผลต่อขวัญกำลังใจของครูผู้สอน

1.7 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริกานต์ โฮมราช (2558, หน้า 102) เรื่อง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีระดับการปฏิบัติตามบทบาทการพัฒนาตนเองและบุคลากร เพื่อพร้อมรับองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้ทันสมัยอยู่เสมอ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาและให้คำสั่งสอน ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคคลากรเกิดทักษะ พัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.8 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ พิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 117) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างเครือข่าย มีการพบปะสังสรรค์แบบไม่เป็นทางการ พัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลผู้ซึ่งจะให้ข้อมูลและการสนับสนุน อย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่ายเป็นสิ่งที่สำคัญมาก โดยการที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย จะทำให้การจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.9 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพร ภูสมที (2559, หน้า 48) เรื่อง การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17 พบว่า บทบาทภาวะผู้นำในการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ในการทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งเป็นสิ่งที่แทบจะหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษามีความราบรื่นมากขึ้น

2. แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

2.1 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมา รธนิธย์ (2553, หน้า 29) กล่าวว่า ผู้บริหารทำหน้าที่ควบคุมจัดสรรบุคคล วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และเวลาให้มีความเหมาะสมกับแต่ละภารกิจ นอกจากนี้ควรจัดสรรบริการ ต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเพียงพอเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีหน้าที่อำนวยความสะดวก และจัดสรรทรัพยากรต่าง ๆ เช่น บุคลากร งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา โดยรวม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ สมหมาย อ่ำดอนกลอย (2556, หน้า 6) กล่าวว่า การแก้ปัญหา (Problem solving) ผู้บริหารต้องนำยุทธศาสตร์การมีส่วนร่วม และเหตุการณ์มาใช้เป็นฐานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในองค์กร ผู้บริหารควรหาวิธีการแก้ปัญหาโดยศึกษาในรายละเอียดของเหตุการณ์ มีการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ มีการแก้ไขปัญหาด้วยนวัตกรรมใหม่ โดยคำนึงถึงการบรรลุผลในวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของโรงเรียนเป็นหลัก

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การบริหารสถานศึกษามักมีปัญหาเกิดขึ้นเสมอโดยอาจเป็นปัญหาที่ไม่คาดคิด ดังนั้นบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นผู้นำและแสดงความรับผิดชอบต่อปัญหาที่เกิดขึ้น พร้อมทั้งหาวิธีแก้ไขที่เหมาะสมด้วย

2.3 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ โดยรวม มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่

รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น (2558, หน้า 36) กล่าวว่า การสร้างแรงจูงใจ เป็นหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา ถ้าผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและบุคคลทั่ว ๆ ไปในสังคมให้ความสำคัญยกย่องชมเชย แสดงความชื่นชมยินดีในผลงาน และความสามารถเมื่อทำงานบรรลุผล การมอบรางวัลจะเป็นสิ่งที่สร้างความประทับใจ ทำให้พนักงานนั้นเกิดความภาคภูมิใจมีกำลังใจมีผลในการกระตุ้นจูงใจให้ทำงานได้ดียิ่งขึ้น

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจให้กับครู การให้รางวัลกับครูที่มีผลงานดีเด่นจะทำให้ครูเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ตนทำ และในขณะเดียวกับก็เป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้กับครูคนอื่น ๆ ด้วย

2.4 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผนตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ สุพัตรา ศรีมาวงษ์(2556, หน้า 62) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ประสานงานที่ดี ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการกระตุ้นให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน ร่วมแสดงความคิดเห็น ร่วมวางแผนดำเนินงาน เพื่อความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา จึงควรเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วม

2.5 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ซอฟี ราเซะ (2560, หน้า 114) เรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารเพิ่มการมีปฏิสัมพันธ์กับครูและชุมชนมากขึ้น

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างเครือข่ายกับชุมชน มีการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา รวมทั้งส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในชุมชนด้วย เพราะชุมชนมีความสัมพันธ์มากในการส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ทั้งในแง่ของการระดมทรัพยากรต่าง เช่น บุคลากร หรืองบประมาณ

2.6 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา สอดคล้องกับแนวคิดของ ทิชาภพ พันธุ์แพ (2554, หน้า 117) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจัดปัญหาข้อขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการประสานงาน การทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์ในหน่วยงาน บทบาทของผู้นำในฐานเป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ความยุ่งยากที่อาจจะเกิดขึ้นในองค์การโดยเจรจาไกล่เกลี่ย ต่อรอง ตลอดจนการให้คำแนะนำที่เหมาะสม

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาควรการใช้ภาวะผู้นำที่ดีของผู้บริหารที่พยายามหาวิถีทางที่จะคลี่คลายปัญหาความขัดแย้งนั้น ๆ ให้ลดน้อยลง หรือให้หมดไป โดยกระบวนการตัดสินใจที่มีความเสี่ยงน้อยที่สุด เพื่อให้การตัดสินใจเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเลือกใช้เทคนิคการตัดสินใจที่เป็นระบบ เพราะจะนำไปสู่การวิเคราะห์หาวิธีดำเนินการ หรือหาทางเลือกที่เป็นไปได้มากที่สุดซึ่งจะทำให้เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหาให้ได้ผลที่ต้องการสูงสุด

2.7 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ ธีระ รุญเจริญ (อ้างถึงใน ขวัญจิต เปี่ยมปราณี, 2559, หน้า 20) กล่าวว่า การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดยส่งเสริมให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนา และไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลง

ของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ครูเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ดังนั้นการพัฒนาครูจึงเหมือนการพัฒนาสถานศึกษา และผู้เรียนไปด้วย ดังนั้นการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพจึงเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง

2.8 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง สอดคล้องกับแนวคิดของ ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 56) กล่าวว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำจะสามารถชักจูง ชี้นำ สั่งการ มีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น ปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ขณะเดียวกันผู้นำก็ต้องสามารถทำให้สมาชิกในองค์การเกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ

ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การแสดงให้เห็นถึงความทุ่มเทในการทำงานสามารถทำให้ครูเห็นเป็นตัวอย่างที่ดี เป็นการชี้นำให้ครูทำตาม บทบาทผู้ชี้นำย่อมเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่ม จนสามารถที่จะจูงใจชักนำหรือชี้นำให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติภารกิจต่าง ๆ ของกลุ่มให้ประสบผลสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ได้

2.9 แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ โดยรวมมีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 317) กล่าวว่า บทบาทของผู้นำทางการศึกษาจะต้องวางแผนงานเกี่ยวกับบุคคล ที่จะต้องทำงานร่วมกับบุคลากรทุก ๆ ฝ่าย โดย เนเซวิซ (Knezevich, 1984) (อ้างถึงใน ฮาบีบ๊ะ อาเดะมะ, 2557, หน้า 25) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องออกแบบงาน และกำหนดโครงสร้างขององค์กรขึ้นใหม่

ทั้งนี้เนื่องมาจาก การกำหนดโครงสร้างใหม่ที่เน้นการทำงานเป็นทีม จะทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะการทำงานเป็นทีม คือ ความพยายามร่วมกันของกลุ่มเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเพื่อให้งานเสร็จสิ้นอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีดังนี้

1.1.1 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรประพฤติ ปฏิบัติตนให้เหมาะสมกับตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา เป็นแบบอย่างที่ดี เป็นที่น่าเคารพ ศรัทธา และมีทักษะการบริหารสถานศึกษาที่ดี

1.1.2 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ พบว่าข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรหาข้อมูลก่อนการจัดสรรทรัพยากร โดยการสอบถามครูซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ว่าครูมีความจำเป็นต้องใช้อะไรบ้าง แล้วพิจารณาความจำเป็นก่อนหลัง

1.1.3 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดให้สถานศึกษา โดยการจัดกิจกรรมที่สร้างสรรค์ร่วมกันอยู่เสมอ มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ซึ่งจะทำให้เกิดการร่วมมืออันดีของบุคลากรทุกคนในสถานศึกษา

1.1.4 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดสรรบริการให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็น และงบประมาณที่เพียงพอ

1.1.5 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและ

ให้คำปรึกษา พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ดังนั้น เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นผู้บริหารสถานศึกษาควรใช้สติในการตัดสิน ต้องสอบถาม หรือไม่ก็ตั้งคณะกรรมการขึ้นมาสอบสวน แล้วหาข้อตกลงร่วมกัน

1.1.6 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเป็นตัวอย่างที่ดีให้กับครูเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ และเมื่อครูประสบความสำเร็จในงานที่มอบหมายให้ ควรให้รางวัลโดยการกล่าวชมเชยในที่ประชุม และควรให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติสำคัญ ๆ ของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าเป็นพี่เลี้ยง ก็เป็นการสร้างแรงบันดาลใจอีกทางหนึ่ง

1.1.7 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดรับข่าวสารอยู่เสมอ และควรหาความรู้แบบใหม่ ๆ อาจด้วยวิธีการเข้าอบรมสัมมนาตามความเหมาะสม แล้วนำสิ่งเหล่านั้นมาปรับใช้ในสถานศึกษา

1.1.8 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญกับชุมชน เพราะชุมชนเป็นแหล่งข้อมูล แหล่งทรัพยากรที่สำคัญที่สามารถเข้ามาจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.1.9 จากการวิเคราะห์บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน พบว่า ข้อที่มีระดับการปฏิบัติต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น โดยเมื่อมีการมอบหมายงานก็ควรเปิดโอกาสให้ครูได้อภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา ของงานที่ได้มอบหมายด้วย และช่วยกันแก้ไขปรับปรุง

1.2 ข้อเสนอแนะจากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีดังนี้

1.2.1 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดย จัดสรรบริการให้แก่บุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จำเป็น และควรจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ

1.2.2 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดย เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้น ผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิด และหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

1.2.3 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดยมอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการให้ขวัญกำลังใจกับครูที่ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบ

1.2.4 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ประสานงาน พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผนตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตน โดยเมื่อมีการประชุมทุกครั้งควรเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาด้วย

1.2.5 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดยเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา ซึ่งมีต้องทำในเชิงปฏิบัติด้วย

1.2.6 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดย เมื่อมีปัญหาในการดำเนินงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องแสดงบทบาทการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา

1.2.7 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้พัฒนา พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ

1.2.8 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้ชี้นำ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสม และความเป็นไปได้สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดยแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลังเพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง

1.2.9 จากการประเมินความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ พบว่า ข้อที่มีระดับความเหมาะสมและความเป็นไปได้ สูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรนำแนวทางไปประยุกต์ใช้กับสถานศึกษาของตนโดยส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.2 ควรมีการศึกษารูปแบบการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2.3 ควรมีการศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กรชุลี สาคะริชานนท์. (2553). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชัยภูมิ เขต 1**. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยนเรศวร.

กอบศักดิ์ มูลมัย. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพการสอนของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ขวัญจิต เปี่ยมปราณี. (2559). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการพัฒนาข้าราชครูตามมาตรฐานวิชาชีพครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). **หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 2). สงขลา : เทม.

จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). **การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ซอฟี ราเซะ. (2560). **ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนในอำเภอทุ่งยางแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

ณัฐชานันท์ พูลแก้ว. (2558). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 7**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2555). **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS** (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพฯ : บิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ธีระ รุญเจริญ. (2553). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดการและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

นวลจันทร์ จุนทนพ. (2559). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเทศบาลในจังหวัดจันทบุรี ระยอง และตราด**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

นวลอนงค์ อุชุภาพ. (2559, กรกฎาคม - ธันวาคม). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. **วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี**, 3 (2), 99 - 118.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2552). **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญชม ศรีสะอาด. (2553). **การวิจัยเบื้องต้น** (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาสน์.

ประภาพรรณ รักเลี้ยง. (2556). **หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.** พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.

ปาริชาติ แก้วมณี. (2557). **บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับคุณภาพการจัดการศึกษาและการให้บริการศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอ จังหวัดนครปฐม**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

พรพิพัฒน์ ตั้งจิตรวัฒนากุล. (2560). แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา. **สักทอง วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 23 (1), 38 - 54.

พศิน แตงจวง. (2554). **รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทางการศึกษา**. กรุงเทพฯ : ออฟเซ็ทครีเอชั่น.

พิชาภพ พันธุ์แพ. (2554). **ผู้นำกับการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภรณ์ทิพย์ ปั้นก้อง. (2559). **ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ภารดี อนันต์นาวี. (2552). **หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : มนต์ตรี.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). **การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ : วี เจ พริ๊นติ้ง.

ยนต์ ชุ่มจิต. (2553). **ความเป็นครู**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

วรางคณา ผลประเสริฐ. (2553). **แนวคิดเกี่ยวกับการจัดการเชิงกลยุทธ์**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2561). **การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย**. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2561, จาก http://rlc.nrct.go.th/ewt_dl.php?nid=988.

วัลลภา ละออเอี่ยม. (2552). **การศึกษาอิทธิพลของบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูที่มีต่อขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดเทศบาลจังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

วิมล จันทร์แก้ว. (2555). **รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

ศศิธร ธรรมโสภิต. (2553). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตคลองสาน สังกัดกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ศุทธา จักคาม. (2555). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารภูมิปัญญาท้องถิ่นตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 3**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยรังสิต.

สมคิด บางโม. (2555). **การเป็นผู้ประกอบการ** (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ : เอสเคบุ๊คส์.

สมสมร ลายพิกุน. (2555). **การศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการพัฒนาครูไปสู่ความเป็นครูมืออาชีพในยุคปฏิรูป สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

สมหมาย อ่ำดอนกลอย. (2556). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21. **วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม**, 7 (1), 1 - 7.

สันติ บุญภิรมย์. (2552). **หลักการบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ : บุ๊คพอยท์.

สัมมา รธนิธย์. (2553). **ภาวะผู้นำของผู้บริหาร**. กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง.

สามารถ หมายสุข. (2562, 12 กรกฎาคม). ผู้อำนวยการ. โรงเรียนวัดน้อย (วิเชียรสร้อยเกลียวอุปถัมภ์). สัมภาษณ์.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (2561ก). **การพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร**. ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2561, จาก http://www.aya1.go.th/OIT/ITAA3.pdf.

_____. (2561ข). **แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. พระนครศรีอยุธยา : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์**. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2561). **ระบบสารสนเทศเพื่อการศึกษา.** ค้นเมื่อ 12 พฤษภาคม 2561, จาก http://data.bopp-obec.info/emis.

สิริกานต์ โฮมราช. (2558). **บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

สุกฤตยา ปงกันทา. (2561). **กลยุทธ์การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1 และเขต 2**. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์การบริหารและการพัฒนา, มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สุพัตรา วงษ์เมืองแก่น. (2558). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู อำเภอแม่สอด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตาก เขต 2**. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุพัตรา ศรีมาวงษ์. (2556). **บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทัศนะของผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สุภาพร ภูสมที. (2559). **การศึกษาบทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

สุมาลี ละม่อม. (2553). **ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาศรีสะเกษ เขต 4**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

สุวลี เซ็นเสถียร. (2559). **การศึกษาเปรียบเทียบบทบาทจริงและบทบาทที่คาดหวังของผู้บริหารในการเสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ฮาบีบ๊ะ อาเดะมะ. (2557). **บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษาภายในตามทัศนะครูผู้สอนอำเภอแว้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานราธิวาส เขต 2**. การค้นคว้าอิสระครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.

Yamane, T. (1973). **Statistic : An introductory analysis** (3 rd ed.). New York : Harper & Row.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ดร.พัชรา เดชโฮม	อาจารย์คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา
2. ดร.สุชาติ ทองมา	ผู้อำนวยการโรงเรียนลุมพลีชนูปถัมภ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
3. ดร.ขวัญสุดา วงษ์แหยม	รองผู้อำนวยการโรงเรียนประตูชัย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
4. ดร.สุนิสา คงสุวรรณ	ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดดอนพุดซา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1
5. นางสาวกัลยาณี นรสิงห์	รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญในการตรวจเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือ

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว๒๕๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.พัชรา เดชโฮม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑"ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.นริสานันท์ เดชสุระ และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว๒๕๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สุชาติ ทองมา

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑"ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.นริสานันท์ เดชสุระ และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว๒๕๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.ขวัญสุดา วงษ์แหยม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑"ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.นริสานันท์ เดชสุระ และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว๒๕๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ดร.สุนิสา คงสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑" ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.นริสานันท์ เดชสุระ และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ ศธ.๐๕๕๐.๙/ว๒๕๑

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
อ. พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๑ ตุลาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน นางสาวกัลยาณี นรสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และแบบแสดงความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑"ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.นริสานันท์ เดชสุระ และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง

ในการนี้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการจัดทำวิทยานิพนธ์เรื่องดังกล่าว จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลพร้อมทั้งแสดงความคิดเห็นตามแบบฟอร์มที่แนบมาพร้อมนี้แล้ว ทั้งนี้เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขให้เครื่องมือมีคุณภาพและเหมาะสมกับการเก็บรวมรวบข้อมูลประกอบการจัดทำวิทยานิพนธ์ในโอกาสต่อไป

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านรับเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจเครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์ของนางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ภัทรนันท สุรชาตรี)
รองผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ ศธ ๐๕๕๐.๙ /ว๔๘

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๒๓ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑" ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.นริสานันท์ เดชสุระ และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อดำเนินการหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นริสานันท์ เดชสุระ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร. ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ที่ ศธ. ๐๕๕๐.๙ /ว๖๐

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย
อำเภอพระนครศรีอยุธยา
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๐๐๐

๑ มีนาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

ด้วย นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต ๑"ภายใต้การควบคุมของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คือ ดร.นริสานันท์ เดชสุระ และ ดร.ธีระวัฒน์ มอนไธสง ในการนี้นักศึกษาจำเป็นต้องขอเก็บข้อมูลจากครูที่อยู่ในโรงเรียนที่ท่านรับผิดชอบ เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดอนุญาตให้นักศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อความสมบูรณ์ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความกรุณาจากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ดร.นริสานันท์ เดชสุระ)
ผู้อำนวยการสำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการบัณฑิตศึกษา
โทร/โทรสาร ๐-๓๕๓๒-๒๐๘๓

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถาม

(สำหรับประกอบการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญ)

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

.....

ผู้วิจัย เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง

(นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)

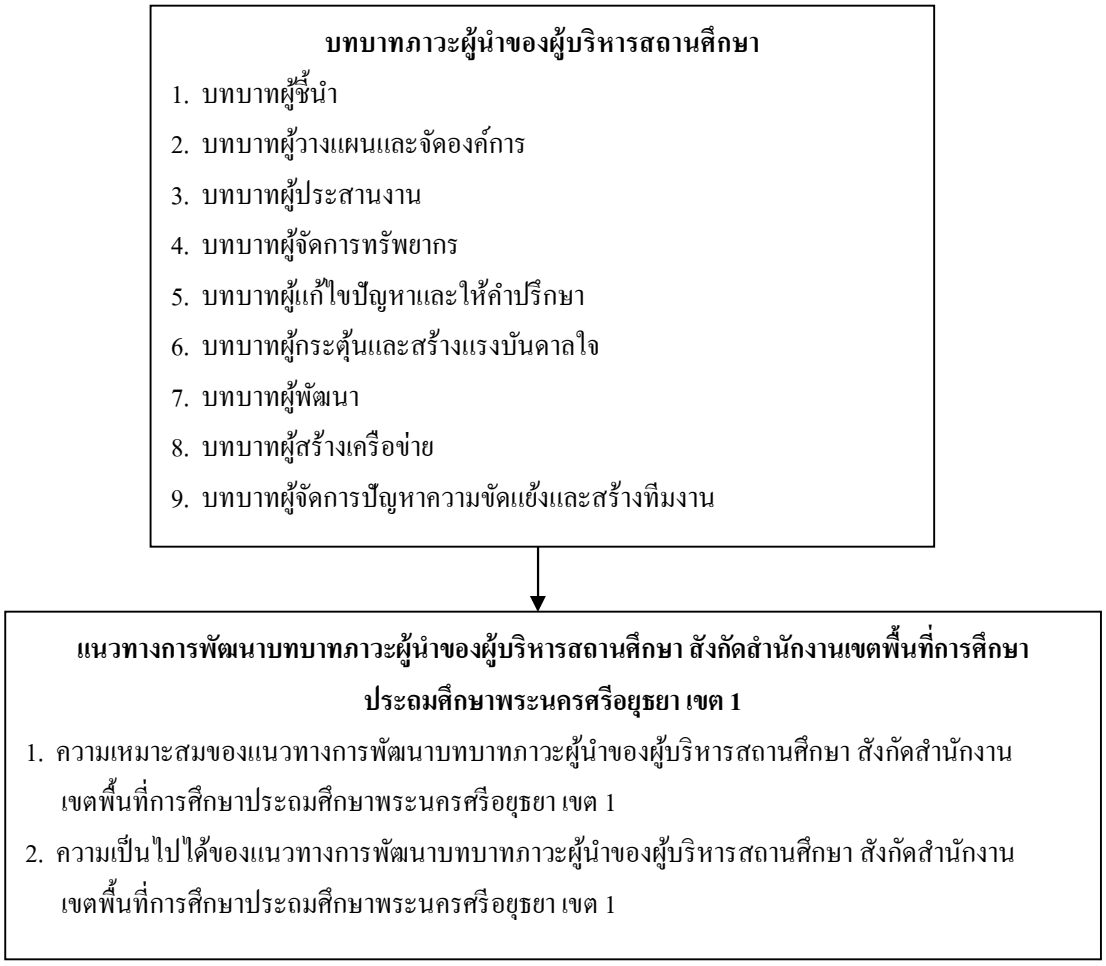
<u>คำชี้แจง</u>

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์ท่านในฐานะผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาว่าแนวทางดังกล่าวเป็นไปตามหลักการ แนวคิด ทฤษฎีหรือไม่โดยมีกรอบแนวคิด และนิยามศัพท์เฉพาะ ดังนี้



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ซึ่งคอยสนับสนุนหรือรับผิดชอบการทำงานของคนอื่น ๆ ช่วยเหลือบุคคลอื่นให้ทำงานสำเร็จในเวลาที่กำหนดอย่างมีคุณภาพ ซึ่งต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะในการบริหารงาน เพื่อนำพาสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ขององค์กร

บทบาท หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ หรือการแสดงออกของแต่ละบุคคลตามความมุ่งหวังของสังคม

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่สามารถใช้อิทธิพล จูงใจหรือโน้มน้าวบุคคลอื่นให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความกระตือรือร้นและเต็มใจ สามารถปฏิบัติงานเพื่อมุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ได้สำเร็จ

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย บทบาทผู้ชี้นำ บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทผู้จัดการทรัพยากร บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ บทบาทผู้พัฒนา บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

บทบาทผู้ชี้นำ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง ปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน และทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น วางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของโรงเรียน ตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน กำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร มีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน และปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน

บทบาทผู้ประสานงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น เป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน และสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย

บทบาทผู้จัดการทรัพยากร หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น จัดสรรบุคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน จัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา และจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา

บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น รับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไข้ปัญหาที่สำคัญ

หรือไม่ได้คาดไว้ ชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ ค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา ให้คำปรึกษาในการแก้ไข้ปัญหาในการทำงาน และเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี

บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน สร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ ช่วยเหลือ สนับสนุนบุคลากรในการทำงาน เสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน และส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา

บทบาทผู้พัฒนา หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน ส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง ริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ และส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร

บทบาทผู้สร้างเครือข่าย หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น พัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย ให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ ส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน และเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย

บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน หมายถึง พฤติกรรมการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษา ในประเด็น มีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน ตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการชมเชย ริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน และให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง วิธีปฏิบัติในแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่ ได้แก่ 1) บทบาทผู้ชี้นำ 2) บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ 3) บทบาทผู้ประสานงาน 4) บทบาทผู้จัดการทรัพยากร

5) บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา 6) บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ 7) บทบาทผู้พัฒนา 8) บทบาทผู้สร้างเครือข่าย และ 9) บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน

ระดับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

ระดับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง คะแนนที่ได้จากการวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งวัดได้จากแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

<u>คำชี้แจง</u>

1. กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

+1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิดและทฤษฎี

0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

-1 หมายถึง มีความเห็นว่าข้อคำถามไม่มีความตรงตามหลักการ แนวคิด และทฤษฎี

2. กรุณาเขียนเพื่อแสดงความคิดเห็นในช่องข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
1. บทบาทผู้ชี้นำ				
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา				
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง				
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์				
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน				
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา				
2. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ				
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของโรงเรียน				
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน				
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร				
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน				
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน				
3. บทบาทผู้ประสานงาน				
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง				
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา				
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา				
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย				
4. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร				
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบุคคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน				
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน				
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน				
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา				
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา				
5. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา				
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ หรือไม่ได้คาดไว้				
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงานวิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ				
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา				
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน				
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี				
6. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ				
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน				
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนบุคคลากรในการทำงาน				
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน				
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา				
7. บทบาทผู้พัฒนา				
7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน				
7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน				
7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง				
7.4 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ				
7.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร				
8. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย				
8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย				
8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ				
8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน				
8.4 ผู้บริหารพบปะสังสรรค์กับบุคคลหรือองค์การภายนอกในการสร้างเครือข่าย				
8.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย				
9. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน				
9.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์				

รายการประเมิน	คะแนน			ข้อเสนอแนะ
	+1	0	-1	
9.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน				
9.3 ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการชมเชย				
9.4 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน				
9.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง				

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาสละเวลาในการพิจารณาแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากท่านผู้ทรงคุณวุฒิไปปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบรูณ์มากยิ่งขึ้น

ขอแสดงความนับถือ

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามนี้แล้ว ขอความกรุณาตอบให้สมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. 1 - 5 ปี ☐ 2. 6 - 10 ปี

☐ 3. 11 ปี ขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> บทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้

5	หมายถึง	มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีการแสดงบทบาทภาวะผู้นำอยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. บทบาทผู้ชี้นำ					
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง					
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์					
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน					
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา					
2. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ					
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของโรงเรียน					
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน					
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร					
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน					
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน					
3. บทบาทผู้ประสานงาน					
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง					
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา					
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา					
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน					

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย					
4. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร					
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบุคคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน					
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน					
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน					
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา					
5. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา					
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาที่สำคัญหรือไม่ได้คาดไว้					
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ					
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา					
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน					
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี					
6. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ					
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน					
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจ ให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ					
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือ สนับสนุนบุคคลากรในการทำงาน					
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน					
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา					

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
7. บทบาทผู้พัฒนา					
7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน					
7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน					
7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง					
7.4 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ					
7.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร					
8. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย					
8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย					
8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ					
8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
8.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย					
9. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน					
9.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์					
9.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน					
9.3 ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการชมเชย					
9.4 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน					
9.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง					

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u>

1. แบบสอบถามมีวัตถุประสงค์เพื่อสอบถามผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

3. เมื่อท่านได้รับแบบสอบถามนี้แล้ว ขอความกรุณาตอบให้สมบูรณ์และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณอย่างสูง ที่ท่านกรุณาเสียสละเวลาในการแสดงความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการวิจัยครั้งนี้

ขอแสดงความนับถือ

เสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

<u>ตอนที่ 1</u> ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

<u>คำชี้แจง</u> : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ☐ ซึ่งตรงกับความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. ประสบการณ์ในการทำงาน

☐ 1. 1 - 5 ปี ☐ 2. 6 - 10 ปี

☐ 3. 11 ปี ขึ้นไป

<u>ตอนที่ 2</u> ความเหมาะสม และความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อความต่อไปนี้ว่าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นของท่านในระดับใดโดยทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องคำตอบ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้มีดังนี้

5	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความเหมาะสม และความเป็นไปได้ อยู่ในระดับน้อยที่สุด

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
1. ด้านบทบาทผู้จัดการทรัพยากร										
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างเท่าเทียม และเพียงพอ										
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดทำแผนการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อจัดสรรงบประมาณรายจ่ายประจำปีอย่างเพียงพอในการดำเนินงานแต่ละปี										
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการอัตรากำลังครูตามความต้องการของสถานศึกษาและประสานขออัตรากำลังจากสำนักเขตพื้นที่										
2. ด้านบทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา										
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสอบถามถึงสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และระดมสมองหาทางออกร่วมกันแก้ปัญหาอย่างเหมาะสม										
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ปัญหาการทำงานของครูอย่างเป็นกันเอง										
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงความรับผิดชอบในปัญหาที่ไม่คาดคิดและหาวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์										
3. ด้านบทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ										
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นที่ยอมรับและเข้าใจชัดเจน เป็นขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงานให้เกิดความภาคภูมิใจ										
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา ได้รับการอบรม เพื่อพัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา										

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษามอบรางวัล เช่น เกียรติบัตร หรือ โล่รางวัล ให้กับครูที่มีผลงานดีเด่น เป็นการกระตุ้นให้ครูดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ										
4. ด้านบทบาทผู้ประสานงาน										
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย										
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมวางแผน ตัดสินใจดำเนินงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา										
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับสถานศึกษาอื่น หน่วยงานอื่นและชุมชนเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา										
5. ด้านบทบาทผู้สร้างเครือข่าย										
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างสถานศึกษากับชุมชนอยู่เสมอ										
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่ายอยู่เสมอ										
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการสถานศึกษา										
6. ด้านบทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน										
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง										

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษากล่าวคำชมเชยต่อความสำเร็จของครูและบุคลากรในสถานศึกษาอยู่เสมอ										
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์โดยประชุมทั้งสองฝ่ายเพื่อหาวัตถุประสงค์ของปัญหาและถกวิธีแก้ปัญหา										
7. ด้านบทบาทผู้พัฒนา										
7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มนำนวัตกรรมใหม่ ๆ เข้ามาใช้ในสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหาร และด้านการจัดการเรียนรู้ สร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ										
7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดทักษะในการทำงานอยู่เสมอ										
7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรได้เข้ารับการอบรมพัฒนาการจัดทำผลงานทางวิชาการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาชีพ										
8. ด้านบทบาทผู้ชี้นำ										
8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเลือกทำกิจกรรมโดยคำนึงถึงบทบาทและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา										
8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ปรึกษาให้คำแนะนำครูและบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงานทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ										
8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงถึงความทุ่มเทรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง เพื่อให้ครูได้เห็นเป็นตัวอย่าง										
9. ด้านบทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ										
9.1 ผู้บริหารสถานศึกษาสำรวจความต้องการจำเป็น เรียงลำดับความสำคัญของทรัพยากร ก่อนจัดสรรทรัพยากร										

แนวทางการพัฒนาบทบาทภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความเหมาะสม					ระดับความเป็นไปได้				
	5	4	3	2	1	5	4	3	2	1
9.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดประชุมเพื่อเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของสถานศึกษาร่วมกัน										
9.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำงานเป็นทีมซึ่งเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของสถานศึกษา										

ขอขอบพระคุณในการตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้เชี่ยวชาญ

แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารตามความต้องการของครูในโรงเรียนมาตรฐานสากล จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
1. บทบาทผู้ชี้นำ								
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้นำ สั่งการครูและบุคลกรให้ดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.2 ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มกำลัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.3 ผู้บริหารสถานศึกษาปลูกฝังความสามัคคีของทุกคนในสถานศึกษาให้ปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำครูและบุคคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาทำกิจกรรมที่สอดคล้องกับบทบาทที่ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง
2. บทบาทผู้วางแผนและจัดองค์การ								
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาตัดสินใจเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ในระยะยาวของโรงเรียน	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง
2.3 ผู้บริหารสถานศึกษากำหนดความจำเป็นก่อนหลังในการจัดสรรทรัพยากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
2.4 ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการพัฒนาความร่วมมือการในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
2.5 ผู้บริหารสถานศึกษาปรับโครงสร้างระบบและการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3. บทบาทผู้ประสานงาน								
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นตัวแทนกลุ่มรับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงานในการประสานงานทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษาติดต่อสร้างความสัมพันธ์และการสื่อสารจากภายในและภายนอกสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3.3 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความสามารถในการให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
3.5 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความเข้าใจที่ดีต่อกันและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานทุก ๆ ฝ่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
4. บทบาทผู้จัดการทรัพยากร								
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบุคคลากรเพียงพอในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	0	5	0.8	สอดคล้อง
4.2 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรการเงินเพียงพอในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	0	5	0.8	สอดคล้อง
4.3 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์เพียงพอในการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	0	5	0.8	สอดคล้อง
4.4 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	5	0.8	สอดคล้อง
4.5 ผู้บริหารสถานศึกษาจัดสรรบริการต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรในสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	0	5	0.8	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
5. บทบาทผู้แก้ไขปัญหาและให้คำปรึกษา								
5.1 ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบในการปฏิบัติการแก้ไขปัญหาที่สำคัญ หรือไม่ได้คาดไว้	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง
5.2 ผู้บริหารสถานศึกษาชี้ให้เห็นถึงปัญหาที่เกี่ยวข้องกับงาน วิเคราะห์ปัญหาตามช่วงเวลาอย่างมีระบบ	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง
5.3 ผู้บริหารสถานศึกษาค้นหาสาเหตุและวิธีการในการแก้ไขปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5.4 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
5.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการรวมพลังให้กับ ครูและบุคลากรในโรงเรียน เพื่อต่อสู้กับวิกฤตการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ให้ผ่านพ้นไปด้วยดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6. บทบาทผู้กระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจ								
6.1 ผู้บริหารสถานศึกษาใช้เทคนิคในการกระตุ้นบุคลากรให้ดำเนินงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรในการทำงาน ให้เกิดความภาคภูมิใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6.3 ผู้บริหารสถานศึกษาช่วยเหลือสนับสนุนบุคคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6.4 ผู้บริหารสถานศึกษาเสริมแรงให้แก่บุคลากรในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
6.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา	+1	+1	+1	0	+1	0.8	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
7. บทบาทผู้พัฒนา								
7.1 ผู้บริหารสถานศึกษาให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูและบุคลากรเกิดทักษะในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
7.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ ครูและบุคลากรมีการพัฒนาตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
7.4 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์อยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
7.5 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ครูและบุคลากร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
8. บทบาทผู้สร้างเครือข่าย								
8.1 ผู้บริหารสถานศึกษาพัฒนาความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนในการสร้างเครือข่าย	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
8.2 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาในรูปของคณะกรรมการ	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง
8.3 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างโรงเรียนกับชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
8.4 ผู้บริหารพบปะสังสรรค์กับบุคคลหรือองค์การภายนอกในการสร้างเครือข่าย	+1	+1	0	0	0	2	0.4	ไม่สอดคล้อง
8.5 ผู้บริหารสถานศึกษาเข้าร่วมในการประชุมหรืองานสังคมต่าง ๆ ในการสร้างเครือข่าย	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	สอดคล้อง
9. บทบาทผู้จัดการปัญหาความขัดแย้งและสร้างทีมงาน								
9.1 ผู้บริหารสถานศึกษามีการแก้ไขความขัดแย้งอย่างสร้างสรรค์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง

รายการประเมิน	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
9.2 ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างเอกลักษณ์การทำงานเป็นทีมในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
9.3 ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำเร็จของครูและบุคลากรในโรงเรียน โดยผ่านการชมเชย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
9.4 ผู้บริหารสถานศึกษาริเริ่มกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	สอดคล้อง
9.5 ผู้บริหารสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรอภิปรายเกี่ยวกับความสำเร็จ ปัญหา และสิ่งที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	0	+1	5	0.8	สอดคล้อง

ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
a1	4.8000	.40684	30
a2	4.8667	.34575	30
a3	4.6333	.71840	30
a4	4.6333	.71840	30
a5	4.6000	.72397	30
a6	4.6333	.66868	30
a7	4.6000	.72397	30
a8	4.8000	.40684	30
a9	4.8333	.37905	30
a10	4.8000	.48423	30
a11	4.6000	.72397	30
a12	4.6667	.66089	30
a13	4.6000	.72397	30
a14	4.6000	.72397	30
a15	4.8000	.55086	30
a16	4.8000	.55086	30
a17	4.7333	.69149	30
a18	4.7333	.63968	30
a19	4.7000	.65126	30
a20	4.8333	.46113	30
a21	4.7667	.50401	30
a22	4.8000	.55086	30
a23	4.8333	.46113	30
a24	4.7667	.50401	30
a25	4.8333	.46113	30
a26	4.8000	.55086	30
a27	4.8000	.55086	30
a28	4.8333	.46113	30
a29	4.7667	.67891	30
a30	4.7333	.58329	30
a31	4.7333	.44978	30
a32	4.8000	.48423	30
a33	4.8000	.40684	30
a34	4.7000	.59596	30
a35	4.2667	.90719	30
a36	4.8000	.55086	30
a37	4.7667	.56832	30
a38	4.8333	.46113	30
a39	4.9000	.40258	30
a40	4.8333	.46113	30
a41	4.9667	.18257	30
a42	4.6333	.66868	30
a43	4.6000	.72397	30
a44	4.8000	.40684	30

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวเสาวลักษณ์ พิมพ์สายทอง
วัน เดือน ปีเกิด	27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2523
สถานที่เกิด	จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนวัดจอมเกษ (ประชาราษฎร์อุปถัมภ์) อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2535	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนวัดธรรมิกราชวิทยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2538	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนสุนทรวิทยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2544	หลักสูตรวิชาชีพ สายวิชาบริหารธุรกิจ สาขาการขาย โรงเรียนบริหารธุรกิจอยุธยา อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2549	ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา