

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลศึกษาสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม  
ทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการสื่อสารความหมาย ผู้วิจัยจึงกำหนดเป็นสัญลักษณ์  
ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{x}$	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
t	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ t (t - distribution)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาในการแจกแจงแบบ F (F - distribution)
sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ (Significance)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติ (Significance) ที่ระดับ .05

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ในวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งออกเป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม และรายด้าน

1.3 วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในงาน

1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ศึกษาและเปรียบเทียบระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1.1 วิเคราะห์ค่าความถี่ และร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 3 ความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (n = 470 คน)	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
ผู้บริหาร	148	31.49
ครูผู้สอน	322	68.51
รวม	470	100.00
2. ประสบการณ์ในการทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	124	26.38
10 – 15 ปี	201	42.77
15 ปี ขึ้นไป	145	30.85
รวม	470	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูผู้สอน คิดเป็น ร้อยละ 68.51 รองลงมาเป็นผู้บริหารสถานศึกษา คิดเป็นร้อยละ 31.49 มีประสบการณ์ใน การทำงาน 10 – 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.77 รองลงมา 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.85 และไม่เกิน 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.38

1.2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการปฏิบัติ ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวม และรายด้าน ปรากฏดังตารางที่ 4-9 และตารางที่ 15-20 (ภาคผนวก ก หน้า 131-145)

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน

สภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	3.84	0.65	มาก
2. ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์	3.82	0.64	มาก
3. ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล	3.87	0.61	มาก
รวม	3.84	0.63	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า สภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x}=3.87$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.84$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.82$ )

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ชี้แจงนโยบายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจอย่างชัดเจน	3.64	0.73	มาก
2. ท่านทำงานโดยยึดกรอบระเบียบอย่างเคร่งครัด	3.91	0.73	มาก
3. กำหนดแผนภูมิการบริหารงานของโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	3.96	0.61	มาก
4. มุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายของโรงเรียนโดยไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง	3.97	0.64	มาก
5. สั่งการให้ทำงาน โดยยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.00	0.50	มาก
6. มีการสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ของผู้ใต้บังคับบัญชาตามความสามารถ และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน	3.94	0.71	มาก
7. กำหนดเกณฑ์มาตรฐานในการทำงานไว้แน่นอนตายตัว	3.88	0.67	มาก
8. ให้ความช่วยเหลือและชี้แนะแนวทางที่ถูกต้องแก่ผู้ทำงานบกพร่องทุกครั้งที่พบ	3.83	0.69	มาก
9. อธิบายเหตุผลในการทำงานเพื่อสร้างความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติ	3.89	0.60	มาก
10. การปฏิบัติงานต้องมีการมีการประชุมวางแผนและปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินการ	3.98	0.63	มาก
11. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานให้เสร็จตามกำหนดระยะเวลาที่กำหนด	3.89	0.63	มาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
12. กำกับ ติดตาม บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามแผน และให้ความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียม	3.48	0.67	ปานกลาง
13. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อนำผล ไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต	3.47	0.66	ปานกลาง
14. ดูแลผู้บังคับบัญชาให้การประสานงานกันอย่าง ใกล้ชิด	3.96	0.61	มาก
15. ใช้ภาษาพูดกะทัดรัด ชัดเจนเข้าใจง่าย สามารถ ตอบคำถามได้อย่างถูกต้อง	3.87	0.66	มาก
รวม	3.84	0.65	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า สภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตาม  
พรรณนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 13 ข้อ และระดับปาน  
กลาง 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ สั่งการให้ทำงานโดย  
ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x}=4.00$ ) การปฏิบัติงานต้องมีการมีการประชุม  
วางแผนและปรึกษาผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนดำเนินการ ( $\bar{x}=3.98$ ) และมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมาย  
ของโรงเรียน โดยไม่เห็นแก่บุคคลใดบุคคลหนึ่ง ( $\bar{x}=3.97$ )

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งสัมพันธภาพ หรือมิตรสัมพันธ์จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมิติมุ่งสัมพันธภาพ หรือมิตรสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ทำงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาแบบไม่ถือตัวให้ ความเป็นกันเองและเปิดโอกาสให้แสดง ความสามารถอย่างเต็มที่	3.82	0.64	มาก
2. ไม่ถือเอาระเบียบเล็กน้อยมาจับผิด ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.92	0.67	มาก
3. ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความ ห่วงใย	3.93	0.65	มาก
4. เป็นคนเปิดเผยเข้าใจง่าย ยอมรับฟังข้อคิดเห็นต่าง ๆ ด้วยความใส่ใจ	3.40	0.57	ปานกลาง
5. ยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	3.86	0.63	มาก
6. ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในกำหนดบทบาท หน้าที่ครูผู้สอนของตามความสามารถและความ ถนัด	3.86	0.67	มาก
7. ให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ คำปรึกษาในปัญหาต่าง ๆ	3.89	0.63	มาก
8. คำนี้ถึงประโยชน์หน่วยงานเป็นหลักและ สนับสนุนแนวทางดังกล่าวไว้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	3.88	0.54	มาก
9. เปิดโอกาส และมีเวลาที่จะรับฟังความคิดเห็นของ ผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดเวลา	3.87	0.68	มาก
10. ดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างทั่วถึง	3.89	0.59	มาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
11. นำข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.81	0.67	มาก
12. ขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องที่สำคัญก่อนที่จะปฏิบัติเพื่อสร้างความเข้าใจในงาน	3.77	0.65	มาก
13. ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความสามัคคีมีสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกันในการทำงาน	3.77	0.63	มาก
14. เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	3.89	0.64	มาก
15. การทำงานพิจารณาตามความต้องการของแต่ละบุคคล	3.77	0.66	มาก
รวม	3.82	0.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า สภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามพรรณนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.82$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก 14 ข้อ และระดับปานกลาง 1 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติต่อผู้บังคับบัญชาด้วยความห่วงใย ( $\bar{x}=3.93$ ) ไม่ถือเอาระเบียบเล็กน้อยมาจับผิดผู้ใต้บังคับบัญชา ( $\bar{x}=3.92$ ) และให้ความเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา และให้คำปรึกษาในปัญหาต่าง ๆ ดูแลเอาใจใส่ต่อสวัสดิการของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างทั่วถึง และเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $\bar{x}=3.89$ )



ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล จำแนกเป็นรายชื่อ

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
1. ระดมความคิดของบุคคลในหน่วยงาน โดยยึดหลักเหตุผลมาประกอบการตัดสินใจ	3.98	0.57	มาก
2. ปกครอง โดยยึดระเบียบอาจยืดหยุ่นบางครั้งแล้วแต่สถานการณ์และสภาพแวดล้อม	3.91	0.54	มาก
3. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแผน	3.97	0.51	มาก
4. วางคนให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกรงใจมากกว่าเกรงกลัว	3.94	0.60	มาก
5. ร่วมรับผิดชอบในสิ่งที่สั่งในสิ่งที่ให้ ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ	3.84	0.67	มาก
6. นำความคิดใหม่ๆมาปรึกษาหารือกับ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อพัฒนางานในองค์กร	3.92	0.64	มาก
7. ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานอย่างมีระเบียบแบบแผนเป็นระบบมุ่งความสำเร็จ	3.87	0.60	มาก
8. ยอมรับให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานด้วยความเต็มใจ	3.83	0.62	มาก
9. บริหารงานโดยคำนึงถึงผลที่เกิดขึ้นกับหน่วยงาน บุคลากร นักเรียนและชุมชน	3.91	0.60	มาก
10. มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้ร่วมงาน	3.80	0.67	มาก
11. ใช้ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการพัฒนาหน่วยงาน	4.02	0.54	มาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล	$\bar{x}$	S.D.	ระดับการปฏิบัติ
12. ผู้บริหารมุ่งคำนึงถึงผลสำเร็จของงานและ ผู้ร่วมงานควบคู่กันไป	3.43	0.59	มาก
13. คำนึงถึงการบริการ การอำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	3.92	0.64	มาก
14. ใช้อำนาจหน้าที่ตามสถานการณ์ที่เหมาะสมเพื่อ ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก	3.83	0.71	มาก
15. มอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามตาม ความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าในงาน	3.83	0.70	มาก
รวม	3.87	0.61	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า สภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของนักบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.87$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่ามีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ใช้ข้อมูลข่าวสาร เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการ พัฒนาหน่วยงาน ( $\bar{x}=4.02$ ) ระดมความคิดของบุคคลในหน่วยงานโดยยึดหลักเหตุผลมา ประกอบการตัดสินใจ ( $\bar{x}=3.98$ ) และเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการ กำหนดนโยบายและแผน ( $\bar{x}=3.97$ )

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการปฏิบัติงานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามตำแหน่ง

สภาพการปฏิบัติงานภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง					
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		รวม	
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.
1. ด้านมีทีมงานหรือกิจสัมพันธ์	3.82	0.65	3.85	0.65	3.84	0.65
2. ด้านมีทีมงานพันธภาพ หรือมิตรสัมพันธ์	3.79	0.63	3.84	0.63	3.82	0.64
3. ด้านมีทีมงานประสิทธิผล	3.83	0.63	3.88	0.60	3.87	0.61
โดยรวม	3.81	0.64	3.86	0.63	3.84	0.63

จากตารางที่ 8 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x}=3.87$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.84$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.82$ )

เมื่อพิจารณาตามตำแหน่ง พบว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา เห็นว่า ระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการดำเนินงานอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.81$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x}=3.83$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.82$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.79$ )

ครูผู้สอน เห็นว่า ระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x}=3.86$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x}=3.88$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.85$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x}=3.84$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับสภาพการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพรตนะของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้าน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการ การศึกษาขั้นพื้นฐานของสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการทำงาน							
	ต่ำกว่า 10 ปี		10 – 15 ปี		16 ปีขึ้นไป		รวม	
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.
1. ด้านมีทีมงานหรือกิจสัมพันธ์	3.80	0.65	3.85	0.65	3.88	0.65	3.84	0.65
2. ด้านมีทีมงานสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์	3.76	0.62	3.84	0.63	3.84	0.65	3.82	0.64
3. ด้านมีทีมงานประสิทธิผล	3.83	0.60	3.86	0.62	3.90	0.61	3.87	0.61
โดยรวม	3.80	0.62	3.85	0.63	3.87	0.64	3.84	0.63

จากตารางที่ 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนมีระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.84$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x} = 3.87$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.84$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.82$ )

เมื่อพิจารณาตามประสบการณ์ในงาน พบว่า

ประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี เห็นว่า ระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x} = 3.83$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.80$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.76$ )

ประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 15 ปี เห็นว่า ระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.85$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x} = 3.86$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.85$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.84$ )

ประสบการณ์ในการทำงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป เห็นว่า ระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมมีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 3.87$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการดำเนินงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ดังนี้ ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ( $\bar{x} = 3.90$ ) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.88$ ) และด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ( $\bar{x} = 3.84$ )

1.3 การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามตำแหน่งที่แตกต่างกัน

สภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง					
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		t	sig
	$\bar{x}$	S.D.	$\bar{x}$	S.D.		
1. ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	3.82	0.65	3.85	0.65	0.811	0.418
2. ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือ มิตรสัมพันธ์	3.79	0.63	3.84	0.63	1.209	0.227
3. ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล	3.83	0.63	3.88	0.60	1.401	0.162
โดยรวม	3.81	0.64	3.86	0.63	1.216	0.225

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $\text{sig} \leq 0.05$ )

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตาม  
 ทรรศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน  
 ที่แตกต่างกัน

สภาพการปฏิบัติด้าน ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจ สัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.345	2	0.172	1.566	0.210
	ภายในกลุ่ม	51.431	467	0.110		
	รวม	51.776	469			
ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.656	2	0.328	2.130	0.120
	ภายในกลุ่ม	71.962	467	0.154		
	รวม	72.619	469			
ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล	ระหว่างกลุ่ม	0.343	2	0.172	1.240	0.290
	ภายในกลุ่ม	64.596	467	0.138		
	รวม	64.939	469			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.397	2	0.198	1.712	0.182
	ภายในกลุ่ม	54.101	467	0.116		
	รวม	54.497	469			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $sig \leq 0.05$ )

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็น  
 เกี่ยวกับสภาพการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน



1.4 วิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ตารางที่ 12 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5  
ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์	ความถี่
1.	ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการร่วมกันกำหนดแผนการดำเนินงาน อย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน	8
2.	ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการประสานความร่วมมือในการปฏิบัติ อย่างต่อเนื่องตามแผนงานที่วางแผนไว้	6
3.	ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบต่องานในสถานศึกษาอย่างเคร่งครัด	3
4.	ผู้บริหารและครูผู้สอนควรยอมรับการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใน การทำงานเพื่อความเหมาะสมกับงาน	2
รวม		19

จากตารางที่ 12 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งงาน  
หรือกิจสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการร่วมกันกำหนดแผนการ  
ดำเนินงานอย่างมีเป้าหมายที่ชัดเจน (ความถี่ 8) ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการประสาน  
ความร่วมมือในการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องตามแผนงานที่วางแผนไว้ (ความถี่ 6) ผู้บริหารและ  
ครูผู้สอนควรมีความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบต่องานในสถานศึกษาอย่าง  
เคร่งครัด (ความถี่ 3) และผู้บริหารและครูผู้สอนควรยอมรับการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ใน  
การทำงานเพื่อความเหมาะสมกับงาน (ความถี่ 2)

ตารางที่ 13 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5  
ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์	ความถี่
1.	ผู้บริหารควรส่งเสริมความเข้าใจในการทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย	10
2.	ผู้บริหารควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้ ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน	7
3.	ผู้บริหารควรยกย่องและส่งเสริมผู้มีความสามารถในงานให้รับบทบาท ในการบริหารงาน และงานที่มีความสำคัญ	3
รวม		20

จากตารางที่ 13 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่ง  
สัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ส่วนใหญ่เห็นว่าผู้บริหารควรส่งเสริมความเข้าใจในการ  
ทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นอย่างหลากหลาย (ความถี่ 10) ผู้บริหาร  
ควรส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพื่อให้เพื่อนร่วมงานได้ช่วยเหลือเกื้อกูลเป็นการสร้าง  
ความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน (ความถี่ 7) และผู้บริหารควรยกย่องและส่งเสริมผู้  
มีความสามารถในงาน ให้รับบทบาทในการบริหารงาน และงานที่มีความสำคัญ (ความถี่ 3)

ตารางที่ 14 แสดงความถี่ของข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5  
ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล

ข้อ	ข้อเสนอแนะด้านมิติมุ่งประสิทธิผล	ความถี่
1.	ผู้บริหารและครูผู้สอนควรสร้างความตระหนักในการทำงานเพื่อหวังผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	9
2.	ผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาเพื่อร่วมกันทำงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	4
3.	ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมกันศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา	2
4.	ผู้บริหารและครูผู้สอนควรยอมรับการเปลี่ยนแปลงในด้านการบริหารเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนทางการศึกษาสมัยใหม่	1
รวม		16

จากตารางที่ 14 พบว่า ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ส่วนใหญ่มีเห็น ผู้บริหารและครูผู้สอนควรสร้างความตระหนักในการทำงานเพื่อหวังผลสำเร็จในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 9) ผู้บริหารควรส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาเพื่อร่วมกันทำงานและแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ (ความถี่ 4) และผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมกันศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา (ความถี่ 2)

ระยะที่ 2 ศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

ผลจากการวิจัยในระยะที่ 1 จากแบบสอบถามตอนที่ 2 ผู้วิจัยได้พบประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทฤษฎีของนักบริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 ที่มีค่าเฉลี่ยในลำดับสุดท้ายของแต่ละด้าน ดังนี้

### 1. ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์

1.1 การกำกับ ติดตาม บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามแผน และให้ความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียมสถานศึกษามีแนวทางมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร

1.2 การประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต สถานศึกษามีแนวทางมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร

### 2. ด้านมิติมุ่งสัมพันธภาพ หรือมิตรสัมพันธ์

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในกำหนดบทบาทหน้าที่ครูผู้สอนของตามความสามารถและความถนัด สถานศึกษามีแนวทางมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร

### 3. ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล

3.1 การปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของงานและสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานควบคู่กัน ไปอย่างมีคุณภาพ สถานศึกษามีแนวทางมีการดำเนินงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพได้อย่างไร

ผู้วิจัยได้นำประเด็นเกี่ยวกับการวิจัยในระยะที่ 1 ดังกล่าวไปสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5 และผู้วิจัยได้ขอความอนุเคราะห์ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนผู้มีความรู้ ประสบการณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในสถานศึกษา จำนวน 10 คน ดังนี้

1. นายสุรพงษ์ ชันขวา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโนนสำราญการศึกษา กส.ม. การบริหารการศึกษา สัมภาษณ์วันที่ 17 มกราคม 2557

2. นายสด ปานเพชร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองโพนนาหม่อการศึกษา ศษ.บ. การบริหารการศึกษา สัมภาษณ์วันที่ 17 มกราคม 2557

3. นายสำรอง คำมี ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไคร้หุ่น  
การศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา สัมภาษณ์วันที่ 17 มกราคม 2557
4. นายชวลิตร หาญเชิงชัยตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดขอนแก่น  
การศึกษา กศ.ม. การบริหารการศึกษา สัมภาษณ์วันที่ 17 มกราคม 2557
5. นายสุรพันธ์ ชัยสิทธิ์ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเลิงแสง  
การศึกษา กศ.บ. ประวัติศาสตร์ วันที่ สัมภาษณ์วันที่ 17 มกราคม 2557
6. นางสาวสุมณฑา พงศ์จินดารักษ์มี ตำแหน่ง ครู ก.ศ.1 โรงเรียนบ้านนา  
หว้า การศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา สัมภาษณ์วันที่ 17 มกราคม 2557
7. นายเอกสิทธิ์ เทียมสาร ตำแหน่ง ครู ก.ศ.3 โรงเรียนบ้านคำใหญ่  
การศึกษา พ.ม. สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2557
8. นายสมชัย จำปาวงษ์ ตำแหน่ง ครู ก.ศ.1 โรงเรียนห้วยชันวิทยา  
การศึกษา วท.บ. วิทยาศาสตร์การกีฬา สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2557
9. นางสาวฉัฐพร เหลาดัน ตำแหน่งครู ก.ศ.1 โรงเรียนโนนสมบูรณ์  
ประชาสรรค์ การศึกษา ศษ.ม. การบริหารการศึกษา สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2557
10. นางสาวอุทัยรัตน์ ไสมีว ตำแหน่งครู ก.ศ.1 โรงเรียนบ้านโนนกระ  
เดา การศึกษา ค.บ. ภาษาอังกฤษ สัมภาษณ์วันที่ 20 มกราคม 2557

ซึ่งผลการสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5  
สามารถสรุปผล ดังนี้

1. ด้านมิติปฏิบัติงานหรือกิจสัมพันธ์ เกี่ยวกับการกำกับ ติดตาม บุคลากรให้  
ปฏิบัติงานตามแผน และให้ความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน  
ทุกครั้งเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต สรุปได้ว่า สถานศึกษาคควรมีการแต่งตั้ง  
บุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและ  
ครูผู้สอนเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือให้เสนอแนะแนวทาง การปฏิบัติที่เหมาะสม กำกับติดตามผล  
การปฏิบัติอย่างใกล้ชิด มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้อง  
สนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
2. ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ เกี่ยวกับการผู้บริหาร  
สถานศึกษาทำหน้าที่ในกำหนดบทบาทหน้าที่ครูผู้สอนของตามความสามารถและความถนัด  
สรุปได้ว่า สถานศึกษาคควสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษา ได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติงาน

อื่นนอกเหนือจากงานสอนตามความถนัด และความสามารถของตนเอง และนอกจากนี้จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะต้องมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในงาน มีการสอนงาน แนะแนวความรู้เฉพาะทางให้กับครูผู้สอนที่ยังขาดประสบการณ์ในงาน เช่น การใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ การจัดทำบัญชี การดำเนินงานประกันคุณภาพ เป็นต้น ซึ่งจะช่วยให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

3. ด้านมิติมุ่งประสิทธิผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของงานและผู้ร่วมงานควบคู่กันไป สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริงจัง มีการปรึกษาหารือตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จงาน มีการแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบงาน และเป็นผู้นำในการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานได้ สร้างความตระหนักในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน มองเห็นเป้าหมายที่สำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ

ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 5

1. ข้อเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ เกี่ยวกับกำกับ ติดตาม บุคลากรให้ปฏิบัติงานตามแผน และให้ความช่วยเหลืออย่างเท่าเทียม และมีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกครั้งเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนงานในอนาคต สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรมีการแต่งตั้งบุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือให้เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม กำกับติดตามผลการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้จะต้องสนับสนุนการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่งปรากฏดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารจะต้องสนับสนุนการร่วมกันวางแผนงานในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพโดย แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ...”

(นายสุรพงษ์ ชันขวา. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารต้องให้ความช่วยเหลือบุคลากรผู้รับผิดชอบในงานอย่างเท่าเทียม มีการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ...”

(นายสด ปานเพชร. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... หลังการดำเนินงานต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาจะต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยจะต้องมีการแต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบคอยให้ความช่วยเหลือ แนะนำ การปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด ...”

(นายสำรอง คำมี. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารและครูจะต้องให้ความสำคัญต่อการวางแผนงานต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการบริหารสถานศึกษา เมื่อดำเนินงานเสร็จสิ้นจะต้องมีการสรุปผลการดำเนินงานเพื่อหาข้อสรุป หากพบประเด็นปัญหาจะต้องนำไปเป็นแนวทางแก้ไขสำหรับการดำเนินงานในปีการศึกษาต่อไป ...”

(นายชวลิตร หาญเชิงชัย. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาจะต้องให้ความสำคัญต่อการประเมินผลการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากเป็นภาระที่สำคัญ และมีความจำเป็นต่อการประเมินคุณภาพในอนาคต ...”

(นายสุรพันธ์ ชัยสิทธิ์. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรกำชับผู้มีหน้าที่ต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้ดำเนินงานด้วยความจริงใจและเกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะต้องคอยให้ความช่วยเหลือ ดำรงตนเป็นแบบอย่างที่ดี และสนับสนุนการดำเนินงานอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ...”

(นางสาวสุมณฑา พงศ์จินดารัตน์. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้สั่งการแผนการปฏิบัติในทุกขั้นตอน ซึ่งแผนดังกล่าวจะต้องได้รับการอนุมัติ และจัดประชุมผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน แต่งตั้งผู้รับผิดชอบในการตรวจสอบคุณภาพของการปฏิบัติงาน ...”

(นายเอกสิทธิ์ เทียสาร. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)



“... ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อการติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษา มีความใส่ใจแสดงความคิดเห็น รับฟังปัญหาเพื่อร่วมกันแก้ไข ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำแผนงานที่มีคุณภาพมาใช้ในการดำเนินงาน ...”

(นายสมชัย จำปาวงษ์. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องปฏิบัติงานด้วยความเชื่อมั่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย และให้ความสำคัญต่อการปฏิบัติตามระเบียบกฎเกณฑ์ที่ด้ร่วมกันวางแผนอย่างเคร่งครัด ...”

(นางสาวณัฐพร เหลาตัน. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนจะต้องยอมรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และน้อมรับจุดบกพร่องเพื่อนำไปแก้ไขปัญหา ...”

(นางสาวฤทัยรัตน์ โสมีว. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

2. ข้อสรุปเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาด้านมิติมุ่งสัมพันธภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ เกี่ยวกับการผู้บริหารสถานศึกษาทำหน้าที่ในกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ครูผู้สอนของตามความสามารถและความถนัด สรุปได้ว่า สถานศึกษาควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนตามความถนัดและความสามารถของตนเอง และนอกจากนี้จะต้องส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้จะต้องมีการส่งเสริมให้ครูผู้สอนได้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในงานมีการสอนงาน เน้นแนวความรู้เฉพาะทางให้กับครูผู้สอนที่ยังขาดประสบการณ์ในงาน การใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ การจัดทำบัญชี การดำเนินงานประกันคุณภาพเป็นต้น ซึ่งจะช่วยทำให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ซึ่งปรากฏดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... บุคลากรในสถานศึกษาควรได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติงานที่หลากหลายเพื่อส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารสถานศึกษา ...”

(นายสุรพงศ์ ชันขวา. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)



“... ส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้ที่เกี่ยวข้องกับความสนใจเพื่อการพัฒนาตนเอง และพัฒนางานของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ...”

(นายสด ปานเพชร. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรส่งเสริมการฝึกอบรมบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันในการปฏิบัติงาน การแบ่งงานเพื่อรับผิดชอบ ...”

(นายสำรอง คำมี. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและฝ่ายบริหารได้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานในสถานศึกษา ...”

(นายชวลิตร หาญเชิงชัย. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ครูที่มีประสบการณ์ในการบริหารงานหรือเป็นครูหัวหน้าสายผู้สอนควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ มีการสอนงาน เพื่อสร้างความเข้าใจในการทำงานที่ดีขึ้น ...”

(นายสุรพันธ์ ชัยสิทธิ์. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... สนับสนุนให้ครูที่มีประสบการณ์ในงานต่ำได้เข้าร่วมบริหารงานกับกลุ่มงานที่หลากหลายในสถานศึกษาเพื่อสร้างความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ...”

(นางสาวสุมณฑา พงศ์จินดารัตน์. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ครูผู้สอนควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ในงานเพื่อส่งเสริมคุณภาพงาน และแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในงานอย่างต่อเนื่อง ...”

(นายเอกสิทธิ์ เพ็ญสาร. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... สถานศึกษาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เข้าร่วมฝึกอบรมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการพัฒนา แล้วนำความรู้ที่นำมาพัฒนาสถานศึกษา ...”

(นายสมชัย จำปาวงษ์ . 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... สนับสนุนให้บุคลากรได้เข้าร่วมทีมงานบริหารในด้านต่าง ๆ เช่น งาน บัญชี งานประกัน งานธุรการ งานสารสนเทศ เป็นต้น เป็นการส่งเสริมการเรียนรู้งาน และ การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ...”

(นางสาวณัฐพร เหลาตัน, 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารและครูควรได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนแนวทางการบริหารงาน และประสบการณ์ในงาน มีการสอนงาน และแนะนำความรู้ให้เกิดประโยชน์ ...”

(นางสาวอุทัยรัตน์ โสมีว, 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

### 3. ข้อเสนอเกี่ยวกับข้อเสนอแนะ แนวทางในการพัฒนาด้านมิติมุ่ง

ประสิทธิผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานเพื่อผลสำเร็จของงานและผู้ร่วมงานควบคู่กันไป สรุปได้ว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริงจัง มีการปรึกษาหารือตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จงาน มีการแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถมารับผิดชอบงาน และเป็นผู้นำในการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารจะต้องส่งเสริม สนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานได้ สร้างความตระหนักในผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน มองเห็นเป้าหมายที่สำคัญคือการพัฒนา ผู้เรียนและสถานศึกษา เป็นสำคัญ

ซึ่งปรากฏดังผลการสัมภาษณ์ ดังนี้

“... ผู้บริหารและครูผู้สอนจะต้องประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ในสถานศึกษาอย่างจริงจัง โดยเน้นผลประโยชน์ของสถานศึกษาเป็นสำคัญ ...”

(นายสุรพงศ์ ชันขวา, 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการปรึกษาหารือตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จใน การงาน มีการแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถมารับผิดชอบงาน และเป็นผู้นำในการปฏิบัติงาน ด้านอย่างมีคุณภาพ ...”

(นายสด ป่านเพชร, 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารจะต้องมีการให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริงจัง ให้ความสำคัญสนับสนุนการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ...”

(นายสำรอง คำมี. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ส่งเสริมและสนับสนุนในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างความตระหนักในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมองเห็นเป้าหมายที่สำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ ...”

(นายชวลิตร หาญเชิงชัย. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำโดยการสนับสนุนให้มีการทำงานร่วมกันระหว่างผู้บริหารและครูเพื่อส่งเสริมความสำเร็จของสถานศึกษา ...”

(นายสุรพันธ์ ชัยสิทธิ์. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรสร้างความตระหนักในผลสำเร็จของการปฏิบัติงานมองเห็นเป้าหมายที่สำคัญคือการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาเป็นสำคัญ ...”

(นางสาวสุมณฑา พงศ์จินดารักษ์. 17 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรมีการปรึกษาหารือตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จงาน มีการแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถมาทำหน้าที่ในการบริหาร และนอกจากนี้ผู้บริหารจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจช่วยเหลือแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ...”

(นายเอกสิทธิ์ เพ็ญสาร. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรร่วมมือกับการบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อดำเนิน ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริงจัง มีการแต่งตั้งบุคลากรผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสามารถพัฒนาผู้เรียนได้ ...”

(นายสมชัย จำปาวงษ์ . 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารควรแสดงภาวะผู้นำด้านการการปฏิบัติงานด้วยการเป็นผู้นำในการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นผู้กำหนดแนวทางการพัฒนา เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับบุคลากรในการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ...”

(นางสาวฉวีพร เหลาตัน. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

“... ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาควรร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเน้นคุณภาพและประสิทธิภาพอย่างสูงสุด ...”

(นางสาวอุทัยรัตน์ โสมีว. 20 มกราคม 2557 : การสัมภาษณ์)

โดยสรุป ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายอนแก่น เขต 5 สรุปได้ว่า 1) ด้านมิติมุ่งงานหรือกิจสัมพันธ์ ควรมีการแต่งตั้งบุคลากรผู้ทำหน้าที่ในการตรวจสอบการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและครูผู้สอนเพื่อทำหน้าที่ช่วยเหลือให้เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติที่เหมาะสม กำกับติดตามผลการปฏิบัติอย่างใกล้ชิด มีการรายงานผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอ 2) ด้านมิติมุ่งสัมพันธ์ภาพ หรือมิตรสัมพันธ์ ควรสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษาได้มีโอกาสทดลองปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากงานสอนตามความถนัด และความสามารถของตนเอง และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสเข้ารับการศึกษาอบรมงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อจะได้นำความรู้มาพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในงาน มีการสอนงาน และแนวความรู้เฉพาะทางให้กับครูผู้สอนที่ยังขาดประสบการณ์ในงาน และ 3) ด้านมิติมุ่งประสิทธิผล ควรประสานความร่วมมือในการปฏิบัติงานในสถานศึกษาอย่างจริงจัง มีการปรึกษาหารือตั้งเป้าหมายเพื่อความสำเร็จงาน มีการแต่งตั้งผู้มีความรู้ความสามารถรับผิดชอบงาน และเป็นผู้ดำเนินการปฏิบัติอย่างมีคุณภาพ และผู้บริหารจะต้องส่งเสริมสนับสนุนให้กำลังใจ ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ แก่ครูผู้สอนให้สามารถปฏิบัติงานได้