

## ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

### Leadership of Administrators Affecting Self – Development Based on Teachers' Functional Competence in Schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon

สหฤทธิ เทพผสม<sup>1</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์<sup>2</sup> ดร.วรกาญญาพิไล แกระหัน<sup>3</sup>

Saharit Tepphasom<sup>1</sup> Asst. Prof. Dr.Jinda Lapho<sup>2</sup> Dr.Worakanyaphilai Kearahan<sup>3</sup>

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และหาค่าอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 334 คน ประกอบด้วยผู้บริหาร จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 289 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ค่าอำนาจจำแนก อยู่ระหว่าง .43 – .89 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .89 การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .36 – .77 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
4. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การพัฒนาตนเอง สมรรถนะประจำสายงาน

<sup>1</sup>ดร.ศาสสมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>1</sup>Master of Education Program in Education Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

<sup>2</sup>Lecturer Master of Master of Education Program And Doctor of Education in Educational Administration Sakon Nakhon Rajabhat University

<sup>3</sup>รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

<sup>3</sup>Deputy Director of Mukdahan Primary Educational Service Area Office

\*ผู้ติดต่อ, อีเมลล์: สหฤทธิ เทพผสม, saha2ith@gmail.com

รับเมื่อ 15 มีนาคม 2567 แก้ไข 18 พฤษภาคม 2567 ตอรับ 20 พฤษภาคม 2567

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม

7. การวิจัยครั้งนี้ได้เสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร จำนวน 4 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ผู้บริหารช่วยบุคลากรให้มีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ผู้บริหารควรเป็นผู้นำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจและ 4) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน

## ABSTRACT

The purposes of this research were to: examine, compare, identify the relationship, and determine the predictive power of administrators' leadership affecting self-development based on teachers' functional competence in schools under the Secondary Educational Service Area Office Sakon Nakhon, as perceived by participants, classified by positions, school sizes, and work experience. The sample group consisted of 334 participants, including 45 school administrators and 289 teachers. The instrument for data collection comprised a set of 5 – level rating scale questionnaires, focusing on administrators' leadership, with the discriminative power ranging from .43 to .89, and the reliability of .89, and assessing self – development based on teachers' functional competence in schools, with the discriminative power ranging from .36 to .78, and the reliability of .87. The statistics for data analysis were percentage, mean, standard deviation, One – Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. Administrators exhibited their leadership overall at a high level.
2. Overall, self-development based on teachers' functional competence in schools was also at a high level.
3. Administrators' leadership, classified by participants' positions, school sizes, and work experience, overall, showed no difference.
4. Self – development based on teachers' functional competence in schools, classified by participants' positions, school sizes, and work experience, overall, showed no difference.
5. The relationship between administrators' leadership and self-development based on teachers' functional competence in schools showed a positive correlation at the .01 level of significance with a moderate level.
6. Administrators' leadership, encompassing three aspects: Leadership for Excellence, Transformational Leadership, and Leadership in Innovation and Technology, could significantly predict self-development based on teachers' functional competence in schools at the .01 level overall. However, only one aspect, ethical leadership, demonstrated predictive significance at the .05 level.

7. This research has proposed guidelines for developing administrators' leadership across four aspects:

1) Leadership for Excellence, where administrators encourage logical thinking among personnel in real – world scenarios; 2) Transformational Leadership, emphasizing the need for administrators to inspire subordinates to attain success; 3) Innovation and Technology Leadership, advocating for the integration of new technologies to foster inspiration; and 4) Ethical Leadership, advising administrators to uphold fairness across all administrative domains.

**Keywords:** Administrators' Leadership, Self – Development, Functional Competence

## ภูมิหลัง

การศึกษาถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ทุกประเทศใช้เป็นนโยบายหลักสำหรับการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันจะส่งผลต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติโดยตรงซึ่งเป็นนโยบายที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา ความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 7 ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิหน้าที่ เสรีภาพความเคารพกฎหมายความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปวัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเองมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญบนพื้นฐานความเชื่อว่าทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามศักยภาพ ทั้งนี้การศึกษาช่วยเสริมสร้างความรู้ ความคิดทักษะในการดำเนินชีวิตที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ นำมาซึ่งความเจริญก้าวหน้าของสังคมและประเทศชาติ (แก่นนคร พูนกลาง, 2559, หน้า 1)

ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะเป็นผู้นำในสถานศึกษา จึงเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญและมีส่วนรับผิดชอบต่อการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสิ่งที่ผู้บริหารควรที่จะมี ได้แก่ ประสบการณ์ในการบริหารมีความรู้ ความสามารถ และมีความเข้าใจในหลักการบริหาร ตลอดจนควมมีภาวะผู้นำซึ่งภาวะผู้นำที่เป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยให้การบริหารจัดการกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์การสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี อีกทั้งเป็นการสร้างความเชื่อมั่น ความศรัทธาเกิดการยอมรับให้กับผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลให้เกิดผลสำเร็จของการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ผู้บริหารมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ในการบริหารองค์การให้เกิดการขับเคลื่อนตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ประการหนึ่งที่สำคัญคือผู้บริหารภายในสถานศึกษา ซึ่งมีอิทธิพลทั้งในทางบวกและทางลบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและพัฒนาวิชาชีพครูเพราะเป็นผู้นำนโยบายและหลักสูตรไปสู่การปฏิบัติเป็นกลไกสำคัญในการกำกับติดตามและนิเทศครูในสถานศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายประการ มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะ มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำโดยเฉพาะความเป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพครู เป็นผู้ให้คำแนะนำและประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันได้ อีกทั้งให้การสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติหน้าที่ครู

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าไปใช้เป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารและการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูผู้สอน ให้มีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

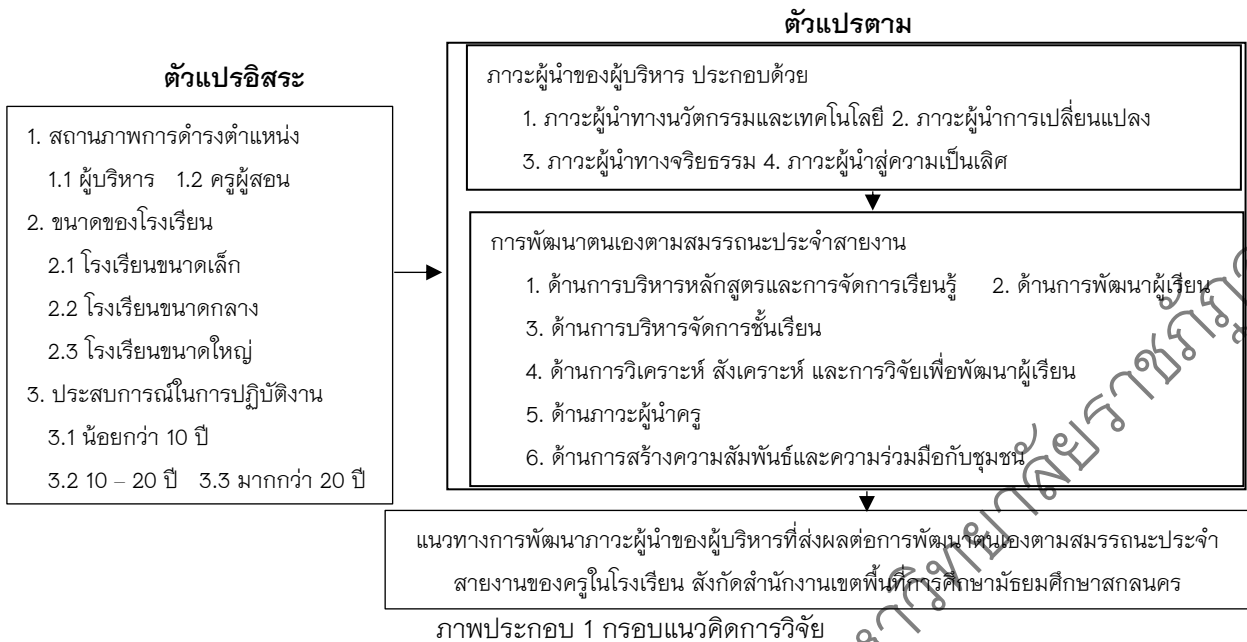
## คำถามการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนอยู่ในระดับใด
3. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเองของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านใดบ้างมีอำนาจพยากรณ์ การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบ การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร
7. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

## กรอบแนวคิดของการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 จำนวนทั้งสิ้น 2,309 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 2,264 คน จากทั้งหมด 45 โรงเรียน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ปีการศึกษา 2565 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 - 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 331 คน แต่การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 332 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 45 คน และครูผู้สอน จำนวน 287 คน จากโรงเรียน 45 โรงเรียน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

จากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามไปยัง ผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 334 คน โดยจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ โดยกำหนดระยะเวลาส่งแบบสอบถามคืน
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลกรณีได้รับแบบสอบถามไม่ครบ ผู้วิจัยออกติดตามแบบสอบถามด้วยตนเองจนครบ
4. นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- 1.1 สถิติพื้นฐาน 1.1.1 ร้อยละ (Percentage) 1.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) 1.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 1.2 สถิติที่ใช้ในการหาค่าคุณภาพเครื่องมือ 1.2.1 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อ กับคะแนนรวม (Item – Total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) 1.2.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของคอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)
- 1.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน 1.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ใช้ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) 1.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 การเปรียบเทียบโดยสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติทดสอบค่าที (t – test) ชนิด Independent samples 1.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4 เปรียบเทียบขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติ ทดสอบค่าเอฟ (F – test) ชนิด One way ANOVA ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ 1.3.4 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Correlation Coefficient) 1.3.5 สมมติฐานข้อที่ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

### สรุปผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมขนาดของโรงเรียน โดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมขนาดของโรงเรียน โดยรวม และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ( $R_{xyt} = .826$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้านคือ ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ( $X_4$ ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_2$ ) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ( $X_1$ ) สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนภาวะผู้นำทางจริยธรรม ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์เท่ากับ .347 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .253 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .167 และภาวะผู้นำทางจริยธรรม ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .128 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวม ได้ร้อยละ 68.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm .27064$

7. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีจำนวน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี คือ ผู้บริหารควรเป็นผู้นำเทคโนโลยีรูปแบบใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างแรงบันดาลใจ 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารต้องสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำงานให้สำเร็จ 3) ภาวะผู้นำทางจริยธรรม คือ ผู้บริหารควรให้ความยุติธรรมในการบริหารงานทุกด้าน เน้นย้ำความซื่อสัตย์ สุจริต ตรวจสอบได้ 4) ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ คือ ผู้บริหารช่วยบุคลากรให้มีความคิดอย่างมีเหตุผล โดยมีการทดสอบจากสถานการณ์จริง ทั้งยังมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความคิดเชิงบวก สร้างสรรค์ย่อมสามารถทำให้องค์กรสามารถประสบความสำเร็จดังเป้าหมาย

### อภิปรายผลการวิจัย

1. ภาวะผู้นำของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร และครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ให้ความสำคัญในงานวิชาการ มีการพัฒนางานวิชาการให้มีความสมบูรณ์และมีการพัฒนาการบริหารงานวิชาการที่มีความทันสมัยและเป็นปัจจุบันโดยมีการยินยอมพร้อมใจและถือปฏิบัติร่วมกันในทุกโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารและประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก

2. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ครูมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบเป็นอย่างดีและได้ยึดหลักปฏิบัติว่าด้วยสมรรถนะของครูตามที่สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษาได้มีแนวทางการปฏิบัติเพื่อผลิตและพัฒนาครู คุณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา มีสมรรถนะในการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการชั้นเรียน การวิเคราะห์ สังเคราะห์และการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ภาวะผู้นำครู และการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชัยเมธี ใจคุ้มเก่า (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะของครูผู้สอนที่ส่งผลต่อทักษะการเรียนรู้ของนักเรียน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหาร และครูผู้สอนมีความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารอย่างชัดเจน ทำให้มองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร อย่างชัดเจน ทำให้มองเห็นความสำคัญของภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารต่างมองว่าทุกฝ่ายมีหน้าที่ที่ต้องร่วมกันแสดงบทบาทที่พึงประสงค์ จึงทำให้ผู้บริหาร ครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอศ (2564, หน้า 1) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่าง

3.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร มีความเข้าใจถึงหลักการระเบียบ วิธีการ พร้อมทั้งสามารถนำมาเอาความรู้ ทฤษฎีต่าง ๆ เกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา มาใช้ในการทำงานให้ครูผู้สอนเกิดความศรัทธา และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธิกานต์ บริเอศ (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ได้รับการพัฒนา ก่อนได้รับการบรรจุแต่งตั้งจากสำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่เหมาะสมในอันที่จะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความก้าวหน้าแก่ราชการ โดยสามารถช่วยเหลือผู้อำนวยการโรงเรียนในการแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ กำหนดยุทธศาสตร์และจุดเน้นในการปฏิรูปและพัฒนาการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการและนักบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลในการจัดการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงสิทธิ์ พรหมมา (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของ



ผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

4. การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัชฌมศึกษาสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการดำเนินงานในสถานศึกษาในปัจจุบัน ผู้บริหาร เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะครูผู้สอนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน มีส่วนร่วมในการคิด การตัดสินใจร่วมกันทำงาน มีการจัดมาตรฐานการปฏิบัติงาน กำกับติดตามและปรับปรุงมาตรฐานการปฏิบัติอยู่เสมอรวมถึงส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานเพื่อสร้างทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ ประกอบกับครูสามารถจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญโดยใช้รูปแบบและวิธีการที่หลากหลายอีกทั้งยังสามารถนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาผู้เรียนภายใต้กรอบของความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรม ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนและครูที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกันมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในปัจจุบันมีการจัดสรรบุคลากรมาดำเนินงานในสถานศึกษาตามอัตราที่กำหนดที่เหมาะสมกับจำนวนผู้เรียนตามสัดส่วนที่ได้รับการจัดสรรจากหน่วยงานต้นสังกัด และได้มีการวางแผนการจัดบุคลากรรับผิดชอบงานตามฝ่ายต่าง ๆ ให้เพียงพอต่อความต้องการของปริมาณงานทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดแตกต่างกันมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรถสิทธิ์ สิงห์คำ (2565, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะทางการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามณฑลสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ทั้งในภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารและบุคลากรทางการศึกษาต้องรักษามาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาสมรรถนะการทำงาน ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษา เป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในวิชาชีพ เพื่อให้เกิดความรู้ความสามารถและความชำนาญในการประกอบอาชีพให้เกิดผลตามเป้าหมาย มาตรฐานของผู้ประกอบวิชาชีพตามครูสภากำหนด อีกทั้งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนอาจมองว่าครูมีศักยภาพในการปฏิบัติหน้าที่ และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับความต้องการของประเทศชาติเป็นสำคัญ ทำให้ครูต้องมีการพัฒนาตนเองไปอีกระดับหนึ่ง ดังนั้นผู้อำนวยการโรงเรียน และครูผู้สอนถึงแม้จะมีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน เมื่ออยู่ในบริบทเดียวกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ มงกุฎ วงศ์สาคร (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะประจําสายงานของครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการเรียนรู้อของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะประจำสายงานของครู จำแนกตามประสบการณ์ การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ภาวะผู้นำของผู้บริหาร กับการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง ( $R_{xyt} = .826$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทสำคัญอย่างมาก ในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

เป็นผู้นำครูและบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำทางการศึกษาเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานได้เห็นถึงการมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร เพื่อสร้างความมั่นใจ ศรัทธา มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานสามารถบรรลุตามเป้าหมาย นำไปสู่ผลลัพธ์ที่ดีต่อการพัฒนา เมื่อผู้บริหารได้แสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำออกมาในระดับสูง ก็ย่อมจะส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูในระดับสูงเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราธิป โชคชยสุนทร (2562, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารกับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวก ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ที่นำมาวิเคราะห์ทั้งหมด จำนวน 4 ด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูโดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ( $X_4$ ) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_2$ ) ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ( $X_1$ ) และมีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ภาวะผู้นำทางจริยธรรม ( $X_3$ ) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ภาวะผู้นำสู่ความเป็นเลิศ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .347 รองลงมา คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ( $X_2$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .253 ภาวะผู้นำทางนวัตกรรมและเทคโนโลยี ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .167 และภาวะผู้นำทางจริยธรรม ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .128 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของโรงเรียนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม ได้ร้อยละ 68.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 27064$  ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะภาวะผู้นำทั้ง 4 ด้าน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นมากในยุคปัจจุบันซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ โรจนศักดิ์ อินทนน (2566, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารในยุคดิจิทัล จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมและความร่วมมือ และด้านความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรม โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 61.90

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับภาวะผู้นำของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้น ควรมีการส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านดังกล่าวให้มากขึ้น สนับสนุนให้กับผู้บริหาร และครูผู้สอน เพื่อส่งผลถึงการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูให้ดียิ่งขึ้นไป

1.2 ระดับผลการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมีการบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ และมีการพัฒนาสมรรถนะประจำสายงานของครูตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยผู้บริหารที่มีความเป็นผู้นำ สามารถบริหารจัดการโรงเรียนอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ทางการบริหารถือว่าเป็นสิ่งที่ดี และควรพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัย ครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอื่น

2.2 ควรมีการสร้างรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูเพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองตามสมรรถนะประจำสายงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

## เอกสารอ้างอิง

- กัญชพร นาค่อม. (2561). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษา เขต 28. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยศรีสะเกษ*, 12(1), 94 – 108.
- กิตติศักดิ์ บุญรังศรี. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐฐ ช่างงาน. (2565). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา. สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ดวงแข ชำนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ธนากร คุ่มนายอ. (2562). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ยุพา จันทวงศ์. (2559). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ยุวรี ผลพันธิน. (2559). อิทธิพลของพฤติกรรมการนำแบบให้พลัง ความเชื่อในประสิทธิภาพของตน ความยึดมั่นผูกพัน  
ในงาน ความพึงพอใจในงาน ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของครู. *วารสารวิชาการ ฉบับภาษาไทย มนุษยศาสตร์  
สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 311.
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สุดาทิพย์ ถวิลโพธิ์. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานบุคคลกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้สอน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร.
- สุทธิกานต์ บริเอก. (2564). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.