

## The Charismatic Leadership Affecting School Effectiveness in Secondary Education Service Area Office, Khonkaen

Phasakorn Chumpanin, Artit Chutchaipolrut, and Kasama Chanawong

<sup>1</sup> Student of Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Asia Graduate School, Thailand

<sup>2,3</sup> Lecturer of the Master of Education Program in Educational Administration, Faculty of Education and Liberal Arts, Asia Graduate School, Thailand

E-mail: Phasakorn\_soil@hotmail.com, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0001-6676-5183>

E-mail: artit@cas.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0002-0520-2448>

E-mail: kasama@cas.ac.th, ORCID ID: <https://orcid.org/0009-0004-7113-2075>

Received 29/06/2025

Revised 23/09/2025

Accepted 23/10/2025

### Abstract

**Background and Aims:** In the 21st century, educational administration must adapt to rapid social changes, requiring school leaders to demonstrate strong visionary and moral leadership. Charismatic leadership has emerged as a crucial factor in enhancing school effectiveness, particularly in Thai secondary education. This research aims to: (1) Study the level of charismatic leadership among school administrators. (2) Evaluate the level of school effectiveness. (3) Examine the relationship and predictive model between administrators' charismatic leadership and school effectiveness. (4) Identify specific leadership traits that significantly affect school effectiveness within the Secondary Education Service Area Office, Khon Kaen.

**Methodology:** The study used a quantitative approach with a sample of 485 individuals (79 school administrators and 406 teachers), selected via stratified random sampling from 3,259 personnel. Two main questionnaires were employed: one for charismatic leadership and one for school effectiveness. Data were analyzed using descriptive statistics, Pearson correlation, and stepwise multiple regression analysis.

**Results:** (1) The overall level of charismatic leadership was rated high, with the highest in "vision" and the lowest in "risk-taking". (2) School effectiveness was also rated high, especially in "teacher job satisfaction", with "student academic achievement" scoring lowest. (3) There were statistically significant moderate positive correlations between all dimensions of charismatic leadership and school effectiveness, with the highest correlation in "intellectual stimulation" ( $r = .710$ ). (4) Four dimensions significantly predicted school effectiveness: intellectual stimulation, risk-taking, idealized influence, and inspirational motivation, with a combined predictive power of 56% ( $R^2 = .560$ ).

**Conclusion:** Charismatic leadership of school administrators, particularly the ability to intellectually stimulate, take calculated risks, uphold ideals, and inspire, plays a significant role in enhancing school effectiveness. These findings can inform leadership development programs and policy formulation to improve educational outcomes.

**Keywords:** Leadership; Charisma Leadership; School Administrators; School Effectiveness

## ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ภาสกร จำปานิล, อาทิตย์ ฉัตรชัยพลรัตน์ และกษมา ชนระวงศ์

<sup>1</sup>นักศึกษาศาขารบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

<sup>2,3</sup>หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

### บทคัดย่อ

**ภูมิหลังและวัตถุประสงค์:** ในศตวรรษที่ 21 การบริหารการศึกษาจะต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่รวดเร็ว ผู้นำโรงเรียนต้องแสดงความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และมีคุณธรรม ภาวะผู้นำแบบมีคุณธรรม ได้กลายเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยเฉพาะในระดับมัธยมศึกษาของไทย การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา 3) ศึกษาความสัมพันธ์และสมการพยากรณ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

**ระเบียบวิธีการวิจัย:** การศึกษาใช้แนวทางเชิงปริมาณกับกลุ่มตัวอย่างบุคคล 485 คน (ผู้บริหารโรงเรียน 79 คน และครู 406 คน) โดยเลือกโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นจากบุคลากร 3,259 คน โดยใช้แบบสอบถามหลัก 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน ข้อมูลถูกวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

**ผลการวิจัย:** (1) ระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการมีวิสัยทัศน์ และต่ำสุดด้านการกล้าเสี่ยง (2) ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับ มาก ค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ต่ำสุดคือ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน (3) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของครู ด้านการมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน .670 ด้านการความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน .639 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน .541 ด้านปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน .518 ด้านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับที่ต่ำสุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน .446 (4) ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา คือ ด้านกระตุ้นชาวปัญญา ด้านการความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เท่ากับ .748 มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ร้อยละ 56.00

**สรุปผล:** ความเป็นผู้นำที่มีเสน่ห์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยเฉพาะความสามารถในการกระตุ้นทางปัญญา ยอมรับความเสี่ยงที่คำนวณได้ ยึดมั่นในอุดมคติ และสร้างแรงบันดาลใจ มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างประสิทธิผลของโรงเรียน ผลการค้นพบเหล่านี้สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลสำหรับโปรแกรมการพัฒนาความเป็นผู้นำและการกำหนดนโยบายเพื่อปรับปรุงผลลัพธ์ทางการศึกษา

**คำสำคัญ:** ภาวะผู้นำ; ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาเชิงศรัทธา; ผู้บริหารสถานศึกษา; ประสิทธิผลของสถานศึกษา

### บทนำ

คนไทยทุกคนได้รับการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีคุณภาพ ดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข สอดคล้องกับหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่การเปลี่ยนแปลงของโลกศตวรรษที่ 21 พร้อมมีเป้าหมายพัฒนาระบบ

และกระบวนการจัดการศึกษาที่คนไทยทุกคนเข้าถึงโอกาสในการจัดการศึกษาและเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างความเสมอภาคด้านการศึกษาแก่ผู้เรียนทุกกลุ่มเป้าหมาย ในการยกระดับคุณภาพและประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาทุกระดับ และจัดการศึกษาที่สอดคล้องและรองรับการเปลี่ยนแปลง (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579) การบริหารจัดการของผู้บริหารหรือผู้บริหารการศึกษาจึงมีความสำคัญเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา เพื่อความมั่นคง การพัฒนาคุณภาพผู้เรียน การพัฒนาตนเองและบุคลากรทางการศึกษา สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษาและการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทางการศึกษา (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2561) ความมีภาวะผู้นำของผู้บริหารต้องมีเป้าหมายสำคัญที่แสดงความรับผิดชอบต่อคุณภาพมาตรฐาน และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนของสังคมที่มีศักยภาพความพร้อม สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย การพัฒนาระบบการประเมินคุณภาพและประสิทธิภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับบริบท และความต้องการของสังคม เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในมิติการสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้ การเสริมสร้างความมั่นคงและพัฒนาให้ตรงกับความต้องการที่ยืดหยุ่นหลักแนวทางเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาการบริหารจัดการทางการศึกษา (อัคพงษ์ สุขมาตย์ และคณะ, 2560) การกำหนดวิสัยทัศน์ การปรับเปลี่ยนกระบวนการที่ดำเนินการบริหารจัดการ พฤติกรรมและคุณลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารงาน การสร้างวัฒนธรรมองค์กร ค่านิยม และความเชื่อมั่นศรัทธาในตัวผู้นำและการมีภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการบริหารจัดการที่ต้องอาศัยองค์ความรู้ใหม่ที่สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงขององค์กรในยุคปัจจุบัน (ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์, 2552) ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของงานและองค์กร การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นบทบาทสำคัญของภาวะผู้นำในองค์กรที่แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารกับภาวะผู้นำองค์กรในการชี้แนะให้ผู้ตามปรับเปลี่ยนเจตคติให้บรรลุตามทิศทางในอนาคต ทั้งนี้ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวถึงแนวคิดภาวะผู้นำ ตามวิวัฒนาการดังนี้ แนวคิดเชิงคุณลักษณะ (Trait Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นในการศึกษาคุณสมบัติ ส่วนบุคคลของผู้นำเพื่อวิเคราะห์สรุป ค้นหา คุณลักษณะที่เหมาะสมต่อการเป็นภาวะผู้นำ ส่วนแนวคิดเชิงอำนาจและอิทธิพล (Power-influence Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้น อำนาจของผู้นำ รูปแบบของอำนาจผู้นำ ลักษณะการใช้อำนาจของผู้นำที่มุ่งประสิทธิผลในการบริหาร และแนวคิดเชิงพฤติกรรม (Behavior Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้น พฤติกรรมของผู้นำในการบริหารองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และ แนวคิดเชิงสถานการณ์ (Situational Approach) เป็นแนวคิดที่มุ่งค้นหารูปแบบและ พฤติกรรมภาวะผู้นำที่ใช้ในการบริหารองค์กรในสถานการณ์จริง และแนวคิด เชิงบูรณาการ (Integrative) เป็นแนวคิดที่มุ่งเน้นบูรณาการทฤษฎีภาวะผู้นำหลายทฤษฎีโดยผสมผสานคุณลักษณะภาวะผู้นำในทุกมิติให้ทันกับสภาพการเปลี่ยนแปลงของสภาพสิ่งแวดล้อมภายในองค์กรและสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์กรในแต่ละสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

จากการศึกษาที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศได้พัฒนา การติดต่อสื่อสารข้อมูลและการเรียนรู้ซึ่งกันและกันไม่มีขีดจำกัด โดยเฉพาะในเรื่องการศึกษา ผู้นำจึงต้องนำพาองค์กรหรือสถานศึกษาสู่การเรียนรู้ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับเหตุการณ์เปลี่ยนแปลง ต้องมีการบริหารจัดการ เพื่อให้เกิดคุณภาพและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้จัดการศึกษาดำเนินไปสู่ความเรียบร้อยบรรลุวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา การดำเนินการต้องมีผู้นำที่มีความสามารถ มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์ และใช้ภาวะผู้นำที่มีคุณภาพ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนหรือนำพาสถานศึกษาให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการจัดการศึกษาเป็นอย่างยิ่ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2559) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนาให้เป็นองค์กรชั้นนำในการพัฒนาคุณภาพ การศึกษาสู่มาตรฐานสากล บนพื้นฐานตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง พร้อมทั้งได้กำหนด พันธกิจส่งเสริม การศึกษาเพื่อความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติและการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมี พระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้เรียนมีศักยภาพเพิ่มขึ้นขีดความสามารถในการแข่งขัน โดย พัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิตทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในทศวรรษที่ 21 และ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นมืออาชีพ นอกจากนี้ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาการศึกษา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรงที่นำไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประโยชน์ในด้ว การศึกษาของชาติต่อไป ดังนั้นภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้นำจึงมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนให้สถานศึกษาดำเนิน ไปตามนโยบายได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อไป

จากปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ขอนแก่น มีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อที่จะพัฒนาการบริหารจัดการให้บรรลุตาม นโยบายและเป้าหมายการศึกษา เพื่อจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์และนำผลการศึกษาวิจัย ไปใช้เป็นแนวทางใน การวางแผน ส่งเสริมการพัฒนาภาวะผู้นำให้กับผู้บริหารสถานศึกษารุ่นใหม่ที่เข้ารับตำแหน่งในฐานะผู้บริหาร โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นและเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ ในการเตรียมความพร้อมเพื่อพัฒนาบุคลากรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาทั้งในส่วนของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น และโรงเรียนอื่นๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับใด
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อยู่ในระดับใด
3. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น อย่างไร
4. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

### สมมติฐานการวิจัย

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวกกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
2. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 1 ด้าน ส่งผลต่อประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

## การทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำความหมายของภาวะผู้นำ คำว่าภาวะผู้นำ (Leadership) นักวิชาการทางบริหารได้ให้คำจำกัดความไว้ดังนี้

ประสิทธิ์ ทองอ่อน (2542) กล่าวว่าภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึงสภาวะหรือศักยภาพความสามารถของบุคคลในการสร้างกระบวนการ เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานดำเนินกิจกรรมให้เป็นไปตามแผนงานและจุดประสงค์ที่วางไว้ นั่นก็คือ ผู้นำ เสริมสร้างศักยภาพของผู้นำให้เต็มความสามารถให้เกิดพลังเป็นอิทธิพลครองใจผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือปฏิบัติการดำเนินกิจกรรมในทุกสถานการณ์โดยใช้กระบวนการกลุ่มหรือกลุ่มสัมพันธ์ หรือพบวัตกลุ่ม ใช้ศิลปะการสื่อสารเป็นพลังสนับสนุนเป็นปัจจัยในการบริหารให้กิจกรรมบรรลุเป้าหมายที่วางแผนไว้ กนกอร สมปราชญ์ (2562) ระบุว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึงกระบวนการที่ผู้บริหารโรงเรียนใช้เพื่อมีอิทธิพลต่อบุคลากร ครูผู้สอน ผู้เรียน ชุมชน รวมถึงผู้มีส่วนร่วมต่อส่วนได้ส่วนเสียในการจัดการศึกษา โดยใช้กระบวนการสื่อสาร โน้มน้าวชักจูงให้เกิดความร่วมมือ ร่วมคิด ร่วมทำ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายการจัดการศึกษา

Bass (1985) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการในการมีอิทธิพลต่อกิจกรรมกลุ่มเหนือความคาดหวัง อคพงศ์ สุขมาตย์ และคณะ(2560) ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับเรื่องนี้ว่า "ไม่มีอะไรจะไร้สาระเท่ากับการมีประสิทธิภาพสูง แต่ขาดประสิทธิผลโดยประสิทธิภาพเป็นการทำสิ่งต่างๆให้ถูกต้องหรือ "Efficiency is Doing Things; Effectiveness is Doing the Right Things" ภาวะผู้นำนับเป็นสิ่งสำคัญเป็นอย่างสูงของตัวผู้นำ การศึกษาที่ผู้นำจะนำพาองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ดีและเหมาะสม ในการวิจัยนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจชัดเจนในคำนิยามศัพท์ของภาวะผู้นำ ผู้วิจัยจึงขอเสนอความหมายภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี (Charismatic Leadership) มีการศึกษาวิจัยค้นคว้าในวงการทางการเมือง ทางศาสนา และผู้เคลื่อนไหวทางสังคมค่อนข้างมาก่อน ในขณะที่การวิจัยภาวะผู้นำขององค์กรจะกล่าวถึงเรื่องนี้ น้อยมาก และมักจะอยู่ในวงจำกัด เช่น การวิจัยความมีบาารมีซึ่งมีความสามารถพิเศษประกอบการประสบความสำเร็จที่โดดเด่น ในการสร้างองค์การขนาดใหญ่ขึ้นมา หรือผู้บริหารระดับสูงที่พลิกฟื้นบริษัทข้ามชาติได้กลับมาเป็นบริษัทชั้นนำแนวหน้าได้อย่างอัศจรรย์ ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีจึงเป็นแบบหนึ่งของแบบภาวะผู้นำที่มีความน่าสนใจในลักษณะพิเศษของผู้ที่มีอิทธิพลเหนือผู้ตาม

ณรงค์วิทย์ ตรีพงษ์รัตนกุล (2558) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาารมี (Charismatic Leadership) หมายถึงพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ใช้บุคลิกภาพที่ดีและทักษะความสามารถส่วนตัวตลอดจนความสามารถในการโน้มน้าวผู้อื่นให้เข้ามามีส่วนร่วมในการเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่นในตนเองสูง มีแรงบันดาลใจ มีทักษะในการสื่อสารที่ดี และความกล้าเสี่ยงในสถานการณ์ต่างๆ มีอิทธิพลส่งเสริมพลังอำนาจจนผู้ตามเกิดความเชื่อมั่นศรัทธาให้การยอมรับและให้ความเคารพอย่างเต็มที่ ซึ่งทำการวัดระดับผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีได้โดยใช้แบบสอบถามเจตคติแบบประมาณค่า 5 ระดับ ตามการรับรู้ของครูและผู้บริหาร

กุหลาบ ปุริสาร (2558) กล่าวว่าผู้นำเชิงศรัทธาบาารมีต้องคิดที่พัฒนาคุณภาพ และรู้จักสร้างแรงบันดาลใจและจูงใจทีมงานปฏิบัติตามมากกว่าปฏิบัติปกติ

วิชระ คงแสนคำ (2565) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี (Charismatic Leadership) หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่บ่งบอกถึงความสมรรถนะ คุณลักษณะ ความสามารถ ทักษะในด้านการบริหารจัดการใน 6 ด้าน คือ ด้านการมีวิสัยทัศน์กว้างไกล ด้านความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านคำมั่นถึงความป็นปัจเจกบุคคล

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มี (Charismatic Leadership) หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีการกำหนดเป้าหมายการวางแผนไปสู่อนาคต มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล มีความมั่นใจในตนเอง มีความกล้าเสี่ยง มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีการสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และคำมั่นถึงความป็นปัจเจกบุคคล

### แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการจัดการศึกษา

แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษานักวิชาการได้ให้ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

จันทร์ธานี สงวนนาม (2553) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง 'การที่องค์กรหรือสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิผลของสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้าสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆทำให้เกิดความพึงพอใจ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2552) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบภายในและภายนอก

ภารดี อนันต์นารี (2553) กล่าวว่า ประสิทธิผลของในสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กรได้ดำเนินการใดๆโดยใช้ทรัพยากรต่างๆจนเกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (อ้างใน สมโชค โพธิ์งาม, 2550) ได้ให้แนวคิดและนักเรียน หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียวอย่างหนึ่ง แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิผลของทั้งระบบ

จากแนวคิดดังกล่าว สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และเกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถ ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และประสิทธิผลของสถานศึกษายังรวมถึงความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาได้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

วรัทยา มณีเทพ (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 พบว่า ระดับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน และด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู และด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ตามลำดับ

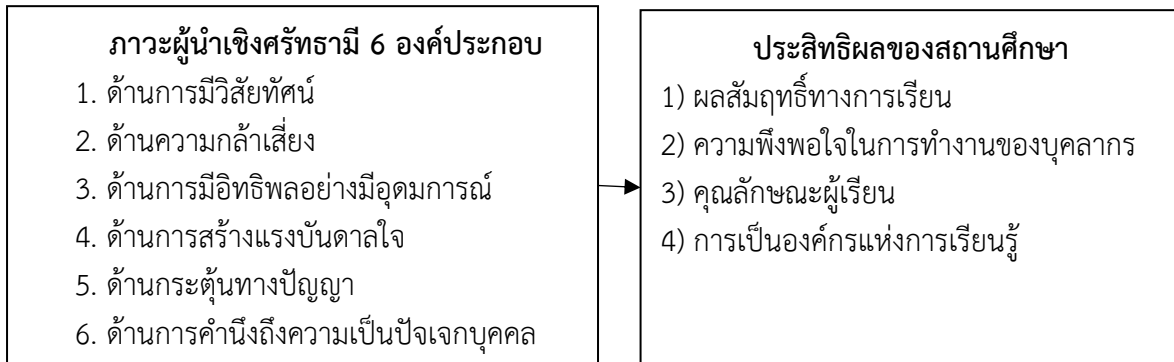
ณัฐ ช่วยงาน (2565) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 2 อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลางอย่างมีความสัมพันธ์ทางสถิติที่ระดับ .01

เนตรนภา เจตจำนง (2564) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือด้านการมีอิทธิพลด้านอุดมการณ์หรือการสร้างบารมีมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ส่วนด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ส่วนระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกทุกด้านและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลของสถานศึกษามีค่าประสิทธิสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงเท่ากับ .857 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

อารีรัตน์ จินแส (2562) ได้ศึกษาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า สภาพดำเนินการปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ของภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 อยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 พบว่า ด้านมีวิสัยทัศน์ ผู้บริหารควรวางแผนและกำหนดเป้าหมายของงานเพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานแต่ละชนิด รวมถึงความคาดหวังให้มีความชัดเจน โดยเขียนเป็นลายลักษณ์อักษร ด้านการมีความมั่นใจในตนเอง ผู้บริหารควรมีแนวทางในการดำเนินงานและศักยภาพที่ชัดเจนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับรู้เพื่อให้เกิดความศรัทธา ยึดมั่นในอุดมการณ์ที่ไม่ขัดต่อองค์กร เพื่อดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้ารับการอบรม หรือมีกิจกรรมเพื่อสร้างกำลังใจในการทำงาน และมอบรางวัลหรือคำชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาสำเร็จ ด้านการมีทักษะการสื่อสารยอดเยี่ยม ผู้บริหารควรมีการแจ้งข้อมูล ข่าวสารต่างๆ ของทางโรงเรียนเป็นลายลักษณ์อักษร ติดไว้ตามบอร์ดต่างๆ ของทางโรงเรียน ประกาศทางสื่อออนไลน์เพื่อให้ทุกส่วนที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียนได้รับรู้อย่างทั่วถึง ด้านการมีความกล้าที่จะเสี่ยง ผู้บริหารสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นให้กับโรงเรียนโดยการนำเทคโนโลยีและสถานการณ์ต่างๆ มาปรับใช้ให้เข้ากับนโยบายและการบริหารของโรงเรียนด้านการมีคุณธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรมีหลักธรรมาภิบาล

## กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังนี้



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จำนวน 3,259 คน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู จำนวน 485 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 79 คน และครูผู้สอน จำนวน 406 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น , 2564) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan. 1970) และสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม มีจำนวน 1 ชุด แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ซึ่งมีเนื้อหา ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่การทำงานในปัจจุบัน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ดังนี้ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านการกล้าเสี่ยง ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ในประเด็นดังนี้ ด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ด้านความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร ด้านคุณลักษณะของผู้เรียน ด้านองค์กรแห่งการเรียนรู้ การหาคุณภาพของเครื่องมือ คือ 1. การตรวจสอบความตรง (Validity) ผู้วิจัยหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) เพื่อพิจารณาประเมินค่าความสอดคล้องของนิยามของตัวแปรแต่ละตัวแปร หลังจากนั้น นำผลการประเมินมาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) โดยมีหลักเกณฑ์ในการเลือกเฉพาะข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้อง ที่คำนวณได้มากกว่า 0.50 2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามโดยนำเครื่องมือที่ได้มีการปรับปรุงแก้ไขแล้วไป

ทดลองใช้ (Try Out) กับผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง และมีบริบทใกล้เคียงกับโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (1970); Hopkin & Stenley, 1990; ประภาพร ศรีตระกูล, 2550)

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำบันทึกข้อความเสนอต่อสาขาวิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย เพื่อขอหนังสือถึงผู้อำนวยการสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ทำหนังสือขออนุญาตจากคณะศึกษาศาสตร์และศิลปศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย ส่งไปยังสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ดำเนินการส่งแบบสอบถามไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ทั้งหมดในสำนักเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เพื่อขอความอนุเคราะห์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามที่ได้รับคืนก่อน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูล

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติการหาคุณภาพของเครื่องมือ การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item - Objective Congruence: IOC) และการหาค่าความเชื่อมั่นโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค

2. สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ใช้สถิติการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1. ด้านการมีวิสัยทัศน์	4.54	0.45	มากที่สุด
2. ด้านการกล้าเสี่ยง	4.43	0.53	มาก
3. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.44	0.48	มาก

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
4. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.49	0.46	มาก
5. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.50	0.49	มากที่สุด
6. ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล	4.52	0.41	มากที่สุด
รวม	4.49	0.41	มาก

แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่าความคิดเห็นต่อระดับพฤติกรรมภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบรรรมีผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุดตามลำดับได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $\bar{X} = 4.54$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล ( $\bar{X} = 4.52$ ) ด้านการกระตุ้นเชิงปัญญา ( $\bar{X} = 4.50$ ) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $\bar{X} = 4.49$ ) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ( $\bar{X} = 4.44$ ) และสำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย คือ ด้านการกล้าเสี่ยง ( $\bar{X} = 4.43$ ) ปรากฏดังตารางที่ 1

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม

ตารางที่ 2 แสดงผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลความ
1) ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน	4.41	0.50	มาก
2) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู	4.56	0.43	มากที่สุด
3) ด้านคุณลักษณะผู้เรียน	4.50	0.47	มากที่สุด
4) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	4.48	0.38	มาก
รวม	4.49	0.38	มาก

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นต่อระดับความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวม พบว่า ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{X} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู ( $\bar{X} = 4.56$ ) รองลงมา ได้แก่ ด้านคุณลักษณะผู้เรียน ( $\bar{X} = 4.50$ ) และด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ( $\bar{X} = 4.48$ ) สำหรับด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย ( $\bar{X} = 4.41$ ) ปรากฏในตารางที่ 2

3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	Y
X <sub>1</sub>	1.00						
X <sub>2</sub>	.825**	1.00					
X <sub>3</sub>	.635**	.731**	1.00				
X <sub>4</sub>	.622**	.682**	.778**	1.00			
X <sub>5</sub>	.441**	.570**	.784**	.685**	1.00		
X <sub>6</sub>	.365**	.580**	.677**	.611**	.792**	1.00	
Y	.446**	.518**	.710**	.541**	.670**	.639**	1.00

\*\* ความสัมพันธ์มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา กับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงตามลำดับ โดยภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านกระตุ้นชาวปัญญา (X<sub>3</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) ในระดับที่สูงสุดอยู่ที่ (r=.710) หรือ 71.00 รองลงมาคือ ด้านการมีอุดมการณ์ (X<sub>5</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) อยู่ที่ (r=.670) หรือ 67.00 และด้านการความกล้าเสี่ยง (X<sub>6</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) อยู่ที่ (r = .639) หรือ 63.90 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>4</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) อยู่ที่ (r=.541) หรือ 54.10 ด้านปัจเจกบุคคล (X<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) อยู่ที่ (r = .518) หรือ 51.80 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) ในระดับที่ต่ำสุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ (X<sub>1</sub>) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน (y) อยู่ที่ (r=.446) หรือ 44.60 ซึ่งผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 3

4. ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า ตัวแปรต้นทั้งหมด 6 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านกระตุ้นชาวปัญญา (X<sub>3</sub>) ด้านการความกล้าเสี่ยง (X<sub>6</sub>) ด้านการมีอุดมการณ์ (X<sub>5</sub>) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X<sub>4</sub>) ส่วนตัวแปรต้นอีก 2 ตัว คือ ด้านปัจเจกบุคคล (X<sub>2</sub>) และด้านการมีวิสัยทัศน์ (X<sub>1</sub>) ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มี ประสิทธิภาพได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 4 ตัวเท่านั้น ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (R<sup>2</sup>) เมื่อนำตัวแปรต้นใส่เข้าไปในสมการ จะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของพยากรณ์เปลี่ยนไป โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรต้น คือ ด้านกระตุ้นชาวปัญญา (X<sub>3</sub>) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์

พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 50.4 ( $R^2 = .504$ ) เมื่อใส่ตัวแปรต้น ด้านการความกล้าเสี่ยง ( $X_6$ ) เพิ่มเข้าไปในสมการ จะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 55.0 ( $R^2=.550$ ) เมื่อใส่ตัวแปรต้น ด้านการมีอุดมการณ์ ( $X_5$ ) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 55.6 ( $R^2=.556$ )และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_4$ ) เข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ร้อยละ 56.0 ( $R^2=.560$ )

5. แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูป คะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) พบว่า เมื่อนำตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกระตุ้นชาวปัญญา ( $X_3$ ) ด้านการความกล้าเสี่ยง ( $X_6$ ) ด้านการมีอุดมการณ์ ( $X_5$ ) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_4$ ) เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .748 ( $R=.748$ ) หรือร้อยละ 74.80 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56.00 ( $R^2=0.560$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มากที่สุด คือ ด้านกระตุ้นชาวปัญญา ( $X_3$ ) รองลงมา คือ ด้านการความกล้าเสี่ยง ( $X_6$ ) ด้านการมีอุดมการณ์ ( $X_5$ ) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_4$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .406 ( $X_3$ ) , .149 ( $X_6$ ) , .124 ( $X_5$ ) และ-.091 ( $X_4$ ) โดย  $X_4$  มีความสัมพันธ์ไปคนละทาง ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ได้ ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 1.731 + 0.406*(X_3) + 0.149*(X_6) + 0.124*(X_5) - 0.091*(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = 0.514 Z_3 + 0.232 Z_6 + 0.160 Z_5 - 0.110 Z_4$$

ปรากฏดังตารางที่ 5

ตารางที่ 4 แสดงค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์

ตัวแปร	คะแนนดิบ		คะแนนมาตรฐาน	t	P-values
	B	Std.error	$\beta$		
(Constant)	1.731	.123	-	14.020	.000
$X_3$	.406	.046	.514	8.879	.000
$X_6$	.149	.039	.232	4.605	.000
$X_5$	.124	.046	.160	2.671	.008
$X_4$	-.091	.041	-.110	-2.230	.026

$R = .748, R^2 = .560, \text{Adjusted } R^2 = .557, \text{Std.error} = .255, F = 152.851$

### อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาระดับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า

1. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น โดยภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับ “มากที่สุด” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยเป็นรายด้าน โดยเรียงจาก

ค่าเฉลี่ยสูงสุด ตามลำดับ ได้แก่ ด้านการมีวิสัยทัศน์ ด้านปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจและด้านการมีอุดมการณ์ สำหรับด้านการกล้าเสี่ยงมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย โดยแยกผลการสรุปรายด้าน ทั้ง 6 ด้าน ดังนี้

ด้านการมีวิสัยทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรก ได้แก่ มีการสร้างความเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงานตามศักยภาพของแต่ละบุคคล อันดับที่สอง ได้แก่ มีการกำหนด วิสัยทัศน์ เป้าหมาย ภารกิจ วัตถุประสงค์ และแผนงานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ทั้งในระยะสั้น ระยะกลางระยะยาว และต่อมาก็คือ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใหม่ๆ กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอยู่เสมอ มีการใช้นวัตกรรมทางการบริหารมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา(และ มีการกระตุ้นให้ครูและบุคลากรมีแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ของสถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ความสามารถและอันดับสุดท้าย มีการขับเคลื่อนสถานศึกษาให้บรรลุตามเป้าหมายพัฒนาสู่อนาคตและสื่อสารวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถานศึกษาอย่างชัดเจนในการนำ การเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้น มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการกล้าเสี่ยง โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อันดับแรกได้แก่ มีการบริหารความเสี่ยงในระดับยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และความเสี่ยงในระดับปฏิบัติในการดำเนินงานด้านการเงินการคลังและงบประมาณ และอันดับสอง ได้แก่ มีกระบวนการตัดสินใจกับการจัดการศึกษายุคใหม่ รองลงมา ได้แก่ มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมและระบุหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนโดยถือว่า เป็นหน้าที่ความรับผิดชอบของทุกคนในสถานศึกษา สำหรับมีการสร้างจิตสำนึกความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษากล้าและเปิดเผย และมีจุดยืนของตัวเอง กล้าเผชิญกับความจริง กล้าเปิดเผยความจริง รองลงมา ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีการถ่ายโอนหน้าที่ความรับผิดชอบและอำนาจที่สำคัญ และขจัดข้อจำกัดการทำงานที่ไม่จำเป็นออกไป และผู้บริหารสถานศึกษามีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถในการบริหารจัดการอารมณ์และมีจริยธรรม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมการเปลี่ยนแปลงองค์กรที่ตนเองรับผิดชอบ ไปสู่เป้าหมายที่ดีกว่า มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาทำให้ครูรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงานให้ครู สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีการให้คำติชมอย่างสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ “มาก”

ด้านการกระตุ้นเชาว์ปัญญา โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาให้อิสระแก่ครูในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่างๆ (รองลงมา ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษามีการกระตุ้นให้ครูแสดงความคิดเห็นและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของครู และ ผู้บริหารสถานศึกษากระตุ้นให้ครูใช้สติปัญญาในการทำงานและพัฒนาผลงาน ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูคิดในสิ่งใหม่ๆ หาวิธีทำงานใหม่ๆ และนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการทำงาน สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสร้างแรงผลักดัน มาเป็นแรงเร้าในการค้นหา ที่จะช่วยเสริมให้ครูสามารถคิดอะไรที่แตกต่างสร้างความคิดหลายแง่มุม มานำเสนอให้เกิดรูปแบบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่าง โดยต้องอาศัยวิธีการต่างๆออกไป ให้มีแนวคิดที่แตกต่างออกไปจากกรอบเดิม มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

ด้านความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับ “มากที่สุด” เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อ โดยเรียงจากค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาครู เปิดโอกาสให้ครูได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ รองลงมาได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษามีทำให้ครูรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ และเป็นที่ยอมรับของครูแต่ละคน เพื่อการพัฒนาครู ผู้บริหารสถานศึกษามีการพัฒนาศักยภาพของครูและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น และมีการปฏิบัติต่อครู โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับครูในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล มีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับสุดท้าย

2. ประสิทธิภาพของควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากโรงเรียนยังขาดกิจกรรมหรือโครงการส่งเสริมความรู้ที่หลากหลายเพื่อพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน อีกทั้งนักเรียนยังขาดความเป็นระเบียบ ขาดวินัย และขาดความเอาใจใส่ในเรื่องการเรียน ขาดความรับผิดชอบโรงเรียน มีการประเมินความพร้อมของนักเรียนก่อนทำการสอนน้อย นักเรียนขาดแรงผลักดันในการศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาระดับสูงขึ้น อีกทั้งนักเรียนไม่ค่อยได้รับการสนับสนุนในการแข่งขันทางวิชาการเพื่อรับรางวัลจากการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ มีความแตกต่างกันในด้านความพร้อมในการจัดการศึกษา โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีข้อจำกัดในการจัดการเรียนรู้ค่อนข้างมาก เช่น งบประมาณที่มีจำกัด สิ่งเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อความสามารถทางวิชาการของนักเรียนทั้งสิ้น ทำให้ด้านความสามารถทางวิชาการมีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่นกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในแต่ละด้าน ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุดคือ ซึ่งเรียงตามลำดับ โดยภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านกระตุ้นเชาว์ปัญญา มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับที่สูงที่สุดอยู่ที่ ( $r=.710$ ) หรือ 71.00 รองลงมาคือ ด้านการมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ที่ ( $r=.670$ ) หรือ 67.00 และด้านการความกล้าเสี่ยง มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ที่ ( $r=.639$ ) หรือ 63.90 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ที่ ( $r=.541$ ) หรือ 54.10 ด้านปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ที่ ( $r=.518$ ) หรือ 51.80 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ในระดับที่ต่ำสุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ที่ ( $r=.446$ ) หรือ 44.60 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภาพ ฤทธิบำรุง (2556) เรื่อง ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และควมมีประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดยภาพรวม มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ทุกด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ควมมีประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น จะมีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา จากตัวแปรต้นทั้งหมด 6 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการควม

กล้าเสี่ยง ด้านการมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ส่วนตัวแปรต้นอีก 2 ตัว คือ ด้านปัจเจกบุคคล และด้านการมีวิสัยทัศน์ ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ดีที่สุดและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 4 ตัวเท่านั้น ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $R^2$ ) เมื่อนำตัวแปรต้นใส่เข้าไปในสมการ จะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของ พยากรณ์เปลี่ยนไป โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรต้น คือ ด้านกระตุ้นเชาว์ปัญญา เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการ ถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 50.4 ( $R^2 = .504$ ) เมื่อใส่ตัวแปรต้น ด้านการความกล้าเสี่ยง เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 55.0 ( $R^2=.550$ ) เมื่อใส่ตัวแปรต้น ด้าน การมีอุดมการณ์ เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 55.6 ( $R^2=.556$ )และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ร้อยละ 56.0 ( $R^2=.560$ )

เมื่อนำตัวแปรต้นภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ เข้าสมการถดถอยแล้ว จะได้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .748 ( $R=.748$ ) หรือร้อยละ 74.80 ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายหรืออำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 56.00 ( $R^2=0.560$ ) โดยค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มากที่สุด คือ ด้านกระตุ้นเชาว์ปัญญา ด้านการความกล้าเสี่ยง ด้านการมีอุดมการณ์ และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปของคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ .406 ( $X_1$ ) , .149 ( $X_6$ ) , .124 ( $X_5$ ) และ-.091 ( $X_4$ ) โดย  $X_4$  มีความสัมพันธ์ไปคนละทาง ซึ่งแสดงให้เห็นว่า เป็นตัวแปรที่สำคัญตัวหนึ่งซึ่งส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา จึงต้องส่งเสริมและสนับสนุนและกระตุ้นเชาว์ปัญญาให้ครูและบุคลากรมีการทำงานร่วมกันเป็นปออย่างต่อเนื่องได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ของสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ตลอดจน มอบความไว้วางใจให้กับครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานและมีความเชื่อมั่นในทีมงานว่าจะสามารถทำงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ เห็นความสำคัญของการทำงานในองค์การเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ที่ทีมงานจะช่วยทำให้วัตถุประสงค์ของหน่วยงานบรรลุเป้าหมายเท่านั้นแต่การกระตุ้นเชาว์ปัญญาจะเป็นองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศการทำงานของหน่วยงานนั้นอีกด้วย ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ จิราพร หมวดเพชร (2558) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน จังหวัด สงขลา พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียนทุกคู่มีความสัมพันธ์ ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับวิจัยของ สมจิตร์ ชุศรีवास (2562) ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาภาคเหนือ เขต 1 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงมาก ( $r=.817$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาร์มีของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวก และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับ "สูง" อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเรียงตามลำดับ โดย

ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ด้านกระตุ้นข่าวปัญหา ( $X_3$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ( $y$ ) ในระดับที่สูงสุดอยู่ที่ ( $r=.710$ ) หรือ 71.00 รองลงมาคือ ด้านการมีอุดมการณ์ ( $X_5$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r=.670$ ) หรือ 67.00 และด้านการความกล้าเสี่ยง ( $X_6$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r = .639$ ) หรือ 63.90 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_4$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r=.541$ ) หรือ 54.10 ด้านปัจเจกบุคคล ( $X_2$ ) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r = .518$ ) หรือ 51.80 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ( $y$ ) ในระดับที่ต่ำสุด คือด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) มีความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลของโรงเรียน ( $y$ ) อยู่ที่ ( $r=.446$ ) หรือ 44.60

4. ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า จากตัวแปรต้นทั้งหมด 6 ตัว พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์เป็นไปทางบวก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ตัว ตามลำดับ คือ ด้านกระตุ้นข่าวปัญหา ( $X_3$ ) ด้านการความกล้าเสี่ยง ( $X_6$ ) ด้านการมีอุดมการณ์ ( $X_5$ ) และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_4$ ) ส่วนตัวแปรต้นอีก 2 ตัว คือ ด้านปัจเจกบุคคล ( $X_2$ ) และด้านการมีวิสัยทัศน์ ( $X_1$ ) ถูกคัดออกจากสมการ เนื่องจากทดสอบความสัมพันธ์แล้วไม่มีความสัมพันธ์ไปในทางเดียวกัน จึงแสดงให้เห็นว่า ตัวแปรต้นที่ดีและเหมาะสมที่สุดที่จะทำให้สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น มีประสิทธิผลได้นั้นจะต้องประกอบด้วยตัวแปรต้นเพียง 4 ตัวเท่านั้น ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย ( $R^2$ ) เมื่อนำตัวแปรต้นใส่เข้าไปในสมการ จะมีค่าเปลี่ยนไปทำให้ค่าร้อยละของพยากรณ์เปลี่ยนไป โดยพบว่าเมื่อใส่ตัวแปรต้น คือ ด้านกระตุ้นข่าวปัญหา ( $X_3$ ) เพียงตัวเดียวเข้าไปในสมการถดถอย จะทำให้ค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์เกิดขึ้นร้อยละ 50.4 ( $R^2 = .504$ ) เมื่อใส่ตัวแปรต้น ด้านการความกล้าเสี่ยง ( $X_6$ ) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 55.0 ( $R^2=.550$ ) เมื่อใส่ตัวแปรต้น ด้านการมีอุดมการณ์ ( $X_5$ ) เพิ่มเข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ร้อยละ 55.6 ( $R^2=.556$ )และเมื่อใส่ตัวแปรต้นตัวสุดท้าย คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ( $X_4$ ) เข้าไปในสมการจะทำให้มีค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ ร้อยละ 56.0 ( $R^2=.560$ ) โดยสามารถสร้างสมการถดถอย จากค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ ที่อยู่ในรูปคะแนนดิบ ( $B$ ) และที่อยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (Unstandardized Score)

$$Y' = 1.731 + 0.406*(X_1) + 0.149*(X_6) + 0.124*(X_5) - .091*(X_4)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Standardized Score)

$$Z = 0.514 Z_3 + 0.232 Z_6 + 0.160 Z_5 - 0.110 Z_4$$

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญและเอาใจใส่ความมีประสิทธิผลของโรงเรียนในความสามารถในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงให้มากขึ้น เนื่องจากผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น ควรมีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาและส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญในด้านการกระตุ้นข่าวปัญหา กระตุ้นครู

และบุคลากรให้เกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่และคิดนอกกรอบในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ๆมาใช้ในการบริหารและส่งเสริมการศึกษาค้นคว้าของผู้เรียน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาเพื่อให้ได้องค์ความรู้ในเชิงลึกมาเปรียบเทียบกับงานวิจัยในเชิงปริมาณ หรือเพื่อเป็นการสนับสนุนงานวิจัยเชิงปริมาณ

### เอกสารอ้างอิง

- กนกอร สมปราษฎ์. (2562). *ภาวะผู้นำกับคุณภาพสถานศึกษา*. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2559). *การปรับกระบวนทัศน์ (Paradigm shift)*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กุหลาบ ปุริสาร. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีและภาวะผู้นำที่ทรงพลัง: ศาสตราจารย์ ดร. นายแพทย์ กระแส ชนะวงค์ “คุณหมอแมกไซไซ”*. กรุงเทพฯ: (ระบุสำนักพิมพ์หากมี).
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- จิราพร หมวดเพชร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน เอกชน จังหวัดสงขลา (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต)*.
- ณัฐ ช่างงาน. (2565). *ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากระบี่ เขต 2 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี)*.
- ณรงค์วิทย์ ตรีพงษ์รัตนกุล. (2558). *ภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบาบามีที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น)*.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2552). *องค์การแห่งความรู้: จากแนวคิดสู่การปฏิบัติ (พิมพ์ครั้งที่ 5)*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2552). *วิจัยและสถิติ: คำถามชวนตอบ*. กรุงเทพมหานคร: ไอคอนพรีนติ้ง.
- เนตรนภา เจตน์จำนง. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม)*.
- ประภาพร ศรีตระกูล. (2550). *แบบฝึกหัดและเอกสารประกอบการเรียนการสอนวิชา 217 720 ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. ขอนแก่น: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประสิทธิ์ ทองอ่อน. (2542). *พฤติกรรมมนุษย์กับการพัฒนาคน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2553). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มนต์ตรี.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). *ภาวะผู้นำ: ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วรัทยา มณีเทพ. (2565). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย)*.

- วัชรระ คงแสนคำ. (2565). รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงศรัทธาบารมีของผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก (วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- สมจิตร ชุตริวาส. (2562). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- สมโชค โพธิ์งาม. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 (งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น (2564). ข้อมูลบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น. ขอนแก่น : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาขอนแก่น
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี ปรับปรุงใหม่ (พ.ศ. 2561–2580). กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สุภาพ ฤทธิบำรุง และ วัลลภา อารีรัตน์. (2556). ภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30. วารสารนานาชาติด้านการศึกษาและสังคมศาสตร์, 8(2), 190–198.
- เสกสรรค์ สนวา, ฉัตรณรงค์ศักดิ์ สุธรรมดี, & วิไลลักษณ์ ขาวสะอาด. (2561). คุณลักษณะของผู้นำภาครัฐสมัยใหม่. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 20(2, ฉบับพิเศษ), 139–411.
- อัคพงษ์ สุขมาตย์, พรชัย เจตมานัน, ไพฑูรย์ พิมพ์, ขวัญชัย บัวระพันธ์, และโอภาส ยืนยง. (2560). ภาวะผู้นำแบบยั่งยืนในศตวรรษที่ 21 ภายใต้กรอบการศึกษาประเทศไทย 4.0. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม, 16(2), 1–7.
- อารีรัตน์ จินแส. (2560). ภาวะผู้นำแบบบารมีของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 1 (วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York, NY: Free Press.
- Cronbach, L. J. (1970). *The evolution of research*. Michigan, USA.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). Theoretical framework and exploration of the organizational effectiveness of schools. *Educational Administration Quarterly*, 21(3), 117–134.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.