



คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์
ของ
วรรษยา ลาบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์
ของ
วรรษยา ลาบุญ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

PERSONAL CHARACTERISTICS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING
EFFECTIVENESS OF TEACHER PERFORMANCE IN SCHOOLS UNDER
BUENG KAN PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE

BY

Waratchaya Labbun

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

April 2020

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วรัชยา ลาบุญญ

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ประธานที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์) วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ) วิทยานิพนธ์
และกรรมการสอบ

..... กรรมการสอบและ
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทร์ขี้) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 28 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือในการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ส่งผลให้วิทยานิพนธ์สำเร็จลุล่วงด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความเมตตา และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร ดร.วิทยา ทศมี นายปราโมทย์ คำเพชรดี และนางวิภาวดี ศรีเกื้อกลิ่น ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาในการวิจัยครั้งนี้จนสำเร็จลุล่วง

ขอขอบพระคุณ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตลอดจนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนในโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ทุกคน ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา และสมาชิกในครอบครัวทุกคนที่ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน คอยดูแลและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนการศึกษาของข้าพเจ้าตั้งแต่นั้นจนปัจจุบัน

วรัชยา ลาบุญ

ชื่อเรื่อง	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ผู้วิจัย	วรรษยา ลาบุญ
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	คม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 2) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน 3) เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 4) เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน 5) หาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 6) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน และ 7) หาแนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 339 คน จาก 212 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครูผู้สอน 272 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน

โดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม ชนิด มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ และมีความเชื่อมั่น = .983 สถิติที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644
6. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์

คำสำคัญ : คุณลักษณะส่วนบุคคล ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครู

TITLE	Personal Characteristics of School Administrators Affecting Effectiveness of Teacher performance in Schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office
AUTHOR	Waratchaya Labbun
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Preecha Khampeerapakorn Dr. Ruethaisap Dokkham
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2020

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) examine personal characteristics of school administrators and the effectiveness of teacher performance in schools under Bueng Kan Primary Educational Service Area Office (BKN-PESAO); 2) identify the effectiveness of teacher performance in schools under BKN-PESAO; 3) compare personal characteristics of school administrators with the effectiveness of teacher performance in schools, as perceived by school administrators and teachers classified by positions, educational level, and work experiences; 4) compare the effectiveness of teacher performance in schools, classified by positions, educational level, and work experiences; 5) identify the effectiveness of teacher performance in schools under BKN-PESAO; 6) determine the relationship between personal characteristics of school administrators and the effectiveness of teacher performance in schools under BKN-PESAO; and 7) establish the guidelines for developing the personal characteristics of school administrators affecting the effectiveness of teacher performance in schools under BKN-PESAO. The sample group in this research comprised 339 participants from 212 schools, including 67 school administrators, and 272 teachers working in primary schools under BKN-PESAO in the academic year 2019. The sample size estimation was conducted using Krejcie and Morgan's formula. The sampling technique was done through multi-stage random sampling using school sampling unit. The

instrument for data collection was a set of 5–point rating scale questionnaires with the reliability of .983. Statistics for data analysis included percentage, mean, standard deviation, t–test, One–Way ANOVA, Pearson’s Product Moment Correlation, and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The personal characteristics of school administrators as perceived by participants as a whole and each aspect were at a high level.
2. The effectiveness of teacher performance as perceived by participants as a whole and each aspect was at a high level.
3. The personal characteristics of school administrators, as perceived by participants classified by positions and educational level, as a whole and each aspect were not different. In addition, there was no significant difference of the overall personal characteristics of school administrators as perceived by participants with different work experiences. When considering each aspect, it was found that participations’ opinions toward personality (X1) were different at .05 level of statistical significance.
4. The effectiveness of teacher performance, as perceived by participants with different positions, educational level, and work experiences, as a whole and each aspect was not different.
5. The relationship between personal characteristics of school administrators and the effectiveness of teacher performance in schools had a positive relationship at rather high level with the correlation coefficient values of 0.644.
6. The guidelines for developing personal characteristics of school administrators affecting teacher performance consisted of two aspects: Leadership, and Human relations.

Keywords: Personal Characteristics, Effectiveness, Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ 1 ภูมิหลัง 1 คำถามของการวิจัย 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย 6 สมมติฐานของการวิจัย 7 ความสำคัญของการวิจัย 7 ขอบเขตของการวิจัย 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย 11 นิยามศัพท์เฉพาะ 13
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 19 การบริหารและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา 20 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา 20 ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา 21 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา 22 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร 33 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร 33 องค์ประกอบหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษา 34 บทบาทหน้าที่และภาระงานของครู 53 บทบาทครู 53 หน้าที่ครู 61 ภาระงานครู 66

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู	73
ความหมายของประสิทธิผล	73
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	74
การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	79
งานวิจัยในประเทศ	79
งานวิจัยต่างประเทศ	87
3 วิธีดำเนินการวิจัย	91
ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี	99
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	92
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	94
การเก็บรวบรวมข้อมูล	98
การวิเคราะห์ข้อมูล	99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	103
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	105
การวิเคราะห์ข้อมูล	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	109

สารบัญ (ต่อ)

บทที่

หน้า

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ	109
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ของคะแนนรายชื่อในแต่ละด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์ การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็น ภาพรวมและรายด้าน	111
ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครู ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬโดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ของคะแนนรายชื่อในแต่ละด้าน แล้วนำมา เปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน	118
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่า (t-test) ส่วนประสบการณ์ในการทำงานใช้การทดสอบค่า (F-test)	132

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่า (t-test) ส่วนประสมการันในการทำงานใช้การทดสอบค่า (F-test) ...	136
ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามวิธี ของเพียร์สัน	141
ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)	154
ตอนที่ 8 แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	169
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 173
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 173
	สมมติฐานของการวิจัย 174
	วิธีดำเนินการวิจัย 175
	สรุปผลการวิจัย 177
	อภิปรายผลการวิจัย 179

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ข้อเสนอแนะในการวิจัย	190
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้	190
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป	191
บรรณานุกรม	193
ภาคผนวก	207
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	209
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	215
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	241
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	253
ภาคผนวก จ คำอธิบายจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	261
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สำเร็จรูปมาลงในตาราง	269
ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา	275
ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย	281
ประวัติย่อของผู้วิจัย	287

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	วิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร	44
2	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	93
3	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง	110
4	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา	110
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	110
6	การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	111
7	ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	112
8	ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	113
9	ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ ความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	114
10	ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี	115

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	117
12	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวม	118
13	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	120
14	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	121
15	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	122
16	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	123

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
18	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จัดกิจกรรมการเรียนรู้การสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ	125
19	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ	126
20	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	127
21	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	128
22	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่าง สร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	129
23	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	130
24	ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ	131

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25	เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 132
26	เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน .. 133
27	เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน 133
28	เปรียบเทียบรายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านบุคลิกภาพ (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD 135
29	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามสถานภาพ 136
30	เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน 138
31	เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน 139

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 142	142
33	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ 143	143
34	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ... 144	144
35	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 145	145
36	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 146	146
37	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 147	147

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	148
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ..	149
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	150
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	151
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	152
43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามัธยมศึกษาปีที่ ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	153

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
44	<p>ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์</p>	154
45	<p>ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยรวม</p>	155
46	<p>ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y1)</p>	156
47	<p>ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน(Y2)</p>	157
48	<p>ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามหาสารคาม ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y3)</p>	158

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผลจริง(Y4)	159
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ(Y5)	160
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน(Y6)	161
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ(Y7)	162
53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะ ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(Y8)	163

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์(Y9)	164
55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y10)	165
56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(Y11)	166
57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์(Y12)	167
58 สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ	168

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
59	สรุปรายการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 255
60	สรุปรายการพิจารณาความสอดคล้องรายข้อของระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี 258
61	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี .. 263
62	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี 266

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2	สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร	283
3	สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่	284
4	สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์	284
5	สัมภาษณ์ ดร.รัชฎาพร งอยภูธร	285
6	สัมภาษณ์ ดร.วิทยา ทศมี	285

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561- 2580) ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยขับเคลื่อนสำคัญในการยกระดับการพัฒนาประเทศในทุกมิติไปสู่เป้าหมายการเป็นประเทศที่พัฒนาแล้วที่ขับเคลื่อนโดยภูมิปัญญาและนวัตกรรมในอีก 20 ปีข้างหน้า ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการวางรากฐานการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศอย่างเป็นระบบโดยจำเป็นต้องมุ่งเน้นการพัฒนาและยกระดับคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เก่ง และมีคุณภาพพร้อมขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไปข้างหน้าได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่ง “คนไทยในอนาคตจะต้องมีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีพัฒนาการที่ดีรอบด้าน และมีสุขภาพที่ดีในทุกช่วงวัยมีจิตสาธารณะ รับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น มัธยัสถ์ อุดมอม โอบอ้อมอารี มีวินัย รักชาติ ศาสนา และความเป็นพลเมืองดีของชาติ มีหลักคิดที่ถูกต้อง มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีทักษะสื่อสารภาษาอังกฤษและภาษาที่ 3 และอนุรักษ์ ภาษาท้องถิ่น มีนิสัยรักการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตสู่การเป็นคนไทย ที่มีทักษะสูง เป็นนวัตกรรม นักคิด ผู้ประกอบการ เกษตรกรยุคใหม่และอื่น ๆ โดยมีสัมมาชีพตามความถนัดของตนเอง” (บุญรวม เทียมจันทร์ และศรีัญญา วิชชาธรรม, 2561, หน้า 35)

การศึกษาที่มีความสำคัญในการพัฒนามนุษย์ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคม การพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อสร้างคนไทยให้เป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข มีศักยภาพพร้อมที่จะแข่งขันและร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาประเทศชาติ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้มีคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรม

ในการดำรงชีวิต และอยู่ร่วมกันผู้อื่นได้อย่างมีความสุข(สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา
แห่งชาติ, 2553, หน้า 5) ในการดำเนินการตามแนวปฏิรูปการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ
จำเป็นต้องอาศัยองค์ประกอบปฏิบัติ คือ สถานศึกษา ซึ่งหมายถึงการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหาร
สถานศึกษา ครู และบุคลากรทางการศึกษาได้เป็นอย่างดี และผู้บริหารสถานศึกษา
จะต้องเป็นผู้นำการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ ตามแนวทางพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ
มาตรา 53 ได้กำหนดให้ผู้บริหารการศึกษาระดับเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหาร
สถานศึกษาจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้นั้น จะต้องได้รับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพการ
บริหารการศึกษาตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่องค์กรวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา
และผู้บริหารการศึกษากำหนดและจะต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพชั้นสูงนั้นคือ
จะต้องเป็นผู้บริหารมืออาชีพ การบริหารกิจการใด ๆ ที่เกี่ยวกับสาธารณะประโยชน์ในยุค
โลกาภิวัตน์จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารมืออาชีพจึงจะดำเนินธุรกิจต่าง ๆ ไปด้วยดี และบรรลุ
เป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารองค์กรจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำองค์กรไปสู่
ความสำเร็จ สามารถเป็นผู้นำการปฏิรูปการศึกษาที่มีประสิทธิภาพได้

องค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็ภาครัฐหรือองค์กรเอกชน ล้วนจำเป็นต้องปรับตัว
เพื่อความอยู่รอดและเจริญก้าวหน้าในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
องค์กรที่ไม่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลงของตัวเอง เพื่อปรับตัวให้ทันกับ
สภาพแวดล้อมได้มักจะพบกับความเสื่อม ส่วนองค์กรที่สามารถบริหารการเปลี่ยนแปลง
เพื่อปรับตัวให้เท่าทันกับความผันแปรของสภาพแวดล้อมได้ก็จะสามารถอยู่รอดและ
เจริญก้าวหน้าได้อย่างรวดเร็วความสามารถในการบริหารการเปลี่ยนแปลงในองค์กร
จึงเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความสามารถของผู้บริหาร (ปิ่นรส มาลากุล ณ อยุธยา, 2551,
หน้า 45-68) การบริหารองค์กรทุกประเภทให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์
และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น
จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ จากบุคลากรทุกคนในองค์กร
ซึ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องมีการบริหารและการจัดการที่ดีทุกด้าน เพื่อที่จะทำให้องค์กร
ได้รับการพัฒนาจนบรรลุวัตถุประสงค์ดังกล่าวทั้งนี้ผู้บริหารองค์กรจะต้องเป็นผู้มี
คุณลักษณะของความเป็นผู้นำอันเป็นแบบอย่างที่ดี และน่าเชื่อถือเพราะว่าผู้บริหาร
ที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์แล้วจะสามารถกระตุ้น หรือสร้างแรงจูงใจให้ผู้ร่วมงาน
ปฏิบัติงานจนสามารถบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และประสิทธิผลได้สูงยิ่งขึ้น เพราะผู้บริหารเป็นผู้ที่รับผิดชอบดูแลการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของบุคลากรในองค์กรจนประสบความสำเร็จ (Stogdill, 1974, p. 13)

กระบวนการบริหารและหัวใจของกระบวนการบริหารก็คือ ผู้บริหารซึ่งนับว่าเป็นบุคลากรที่สำคัญที่สุดในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถ มีบทบาทที่ส่งผลต่อความสำเร็จอย่างยิ่ง เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์กร ขึ้นอยู่กับการบริหาร อาจกล่าวได้ว่า ผู้บริหารหรือผู้นำมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการองค์กร แม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้าง ก็อาจจะได้รับผลสูงได้ หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือภาวะในการนำของผู้บริหารไม่ดี แม้จะจัดองค์กรถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ อาจสมบรูณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำจะต้องมีคุณสมบัติที่เหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านในองค์กรขึ้นอยู่กับผู้บริหารหรือผู้นำซึ่งวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพรวมทั้งสามารถนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้อย่างสง่างาม การจะทำงานใด ๆ สำเร็จนั้นจะต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรครูที่เป็นเสมือนพลังในการขับเคลื่อนการพัฒนาคุณภาพ ประการสำคัญบุคลากรครูจะต้องมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ มีความมั่นใจและศรัทธาต่อผู้บริหาร ทั้งนี้ในการปฏิบัติภารกิจของผู้บริหารจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นอยู่กับความสามารถในการครองตน ครองคนและครองงาน (สกุสิทธิ์ กุพทมาศ, 2550, หน้า 99)

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารการศึกษา คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมในด้านบุคลิกภาพ มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ถ้าอยู่ในตัวผู้บริหารสถานศึกษาใด หากถ้าสอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน มีความคาดหวังว่าการบริหารในสถานศึกษาจะได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคนทำให้การบริหารในองค์กรประสบความสำเร็จและเกิดประสิทธิผลได้ หากสถานศึกษาใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะไม่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิดการทำลายขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ (อำไพ อุณศิริ, 2557, หน้า 2)

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ พบว่าได้มีนักวิชาการได้ให้ความสำคัญต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไว้หลากหลาย เช่น สมศักดิ์ คงเทียง (2555, หน้า 67-68) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในยุคปฏิรูปการศึกษาว่าต้องเป็นมืออาชีพมีความรู้ประสบการณ์สูงในวิชาชีพทางบริหารการศึกษา เป็นผู้นำทางวิชาการ ผู้นำทางปฏิรูปการเรียนรู้ บริหารโรงเรียนแบบมีส่วนร่วมของหลายฝ่าย ประสานงานได้ดี สามารถระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จัดให้มีระบบการประกันคุณภาพให้การศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ เป็นผู้มีความซื่อสัตย์สุจริต เป็นแบบอย่างที่ดีและมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของผู้เรียนตลอดจนมุ่งพัฒนาบุคลากรและองค์กรอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ ภารดี อนันต์นาวิ (2553, หน้า 268) ได้กล่าวถึงผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่จะต้องมีความเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งเป็นผู้จัดการที่เฉียบแหลม เป็นผู้ประสานชุมชนที่ดี เป็นผู้อำนวยความสะดวกที่เชี่ยวชาญและเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เป็นต้น จะเห็นได้ว่าการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ต้องการและมีประสิทธิภาพจึงจำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารที่มี “คุณลักษณะที่เหมาะสม” สอดคล้องกับสภาพที่เกิดขึ้น จึงจะเอื้ออำนวยต่อการบริหารงานและพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารจึงต้องเพียบพร้อมด้วยคุณลักษณะหลายอย่าง ทั้งด้านบุคลิกภาพ ด้านความสามารถในการบริหารงานด้านวิชาการและความเป็นผู้นำ ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ นอกจากนี้ ฮาเซ็ง มะเซ็ง (2557, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษา (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี พบว่า ระดับคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษา (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ 1) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ด้านบุคลิกภาพ 3) ด้านคุณธรรมจริยธรรม 4) ด้านความเป็นผู้นำ และ 5) ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร จะเห็นได้ว่าจากการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้นยังเป็นบริบทของสถานศึกษาโดยทั่วไป ซึ่งเหล่านี้ยังไม่แน่ชัดว่าจะสอดคล้องกับบริบทของจังหวัดบึงกาฬ

การจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬมีความมุ่งมั่นที่จะเป็นองค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความพร้อมเป็นผู้นำในการปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้การจัดการศึกษามีคุณภาพและประสิทธิภาพ จากการดำเนินการจัดการศึกษาในช่วงปีที่ผ่านมา พบว่า ผลการปฏิบัติงานของสถานศึกษาแต่ละแห่งมีผลสัมฤทธิ์ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานโดยรวมของเขตพื้นที่การศึกษาดังนั้น ทางสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จึงให้ความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ความรู้ความสามารถของครู ผู้บริหาร บุคลากรทางการศึกษา และสร้างความเข้มแข็งให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอย่างเร่งด่วนและจริงจัง ภายใต้การมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (แผนพัฒนาการศึกษา สพป.ปึงกาฬ, 2562) นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว ครูก็เป็นอีกปัจจัยสำคัญที่จะทำให้การบริหารงานสถานศึกษาประสบความสำเร็จ การที่ครูจะทำงานให้เกิดประสิทธิผลได้นั้น ย่อมขึ้นอยู่กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารด้วยเช่นกันผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในด้านการเป็นผู้นำด้านบุคลิกภาพด้านคุณธรรมและจริยธรรมด้านความรู้ความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำที่สามารถจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้งานเกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาสถานศึกษา และนำไปสู่การพัฒนาผู้เรียน และเป็นประโยชน์ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ อันแสดงให้เห็นถึงประสิทธิภาพและมาตรฐานของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

คำถามของการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน ต่างกันหรือไม่

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ต่างกันหรือไม่

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารด้านใดบ้างมีอำนาจผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ

7. แนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความ คิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

7. เพื่อหาแนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬอยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในระดับมาก ทั้งในภาพรวมและรายด้าน
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีความแตกต่างกัน
5. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านสามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ความสำคัญของการวิจัย

ประโยชน์ที่ได้รับจากผลการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารงานของตนเองให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาครูในโรงเรียนและวางแผนเสริมสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างถูกต้องทิศทาง

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ขอบข่ายด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบเนื้อหาของการดำเนินงาน เรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จากการศึกษาแนวคิดด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ประกอบด้วย แนวคิดของสต็อกคิลล์ (Stogdill, 1974), บาส (Bass, 1981), ดาฟท์ (Daft, 1999), Hoy and Miskel (2001), Yukl (1998), สุเทพ พงษ์ศรีวิวัฒน์ (2555), สมุทรา ชำนาญ (2556), ยงยุทธ เกษสาคร (2552), นวลอนงค์ อุชุกภาพ (2556), พัชรภรณ์ สองศรี (2555), จรุงญ์ เตหา (2554) และสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553)

ซึ่งจากศึกษาค้นคว้าคุณลักษณะดังกล่าว ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 80) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้าน

1.1 องค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร

- 1.1.1 ด้านบุคลิกภาพ
- 1.1.2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม
- 1.1.3 ด้านความรู้ความสามารถ
- 1.1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์
- 1.1.5 ด้านความเป็นผู้นำ

1.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ประสิทธิภาพคือ ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์หน้าที่ ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง

ที่จะแสดงถึงควมมีประสิทธิผลขององค์กร ในด้านการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลการทำงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ข้อซึ่งประกอบด้วย

- 1.2.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 1.2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 1.2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 1.2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 1.2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 1.2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 1.2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 1.2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 1.2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 1.2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 3,248 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 212 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,044 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 212 โรงเรียน

2.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2562

จำนวน 339 คน จาก 212 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครูผู้สอน 272 คน และกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607–610) และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 วุฒิการศึกษา

3.1.2.1 ปริญญาตรี

3.1.2.2 สูงกว่าปริญญาตรี

3.1.3 ประสบการณ์ในการทำงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 ปี – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

3.1.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน

3.1.4.1 ด้านบุคลิกภาพ

3.1.4.2 ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

3.1.4.3 ด้านความรู้ความสามารถ

3.1.4.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์

3.1.4.5 ด้านความเป็นผู้นำ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานครูตามขอขายมาตรฐาน

การปฏิบัติงานของครู ได้แก่

3.2.2.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ

ครูอยู่เสมอ

3.2.2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่

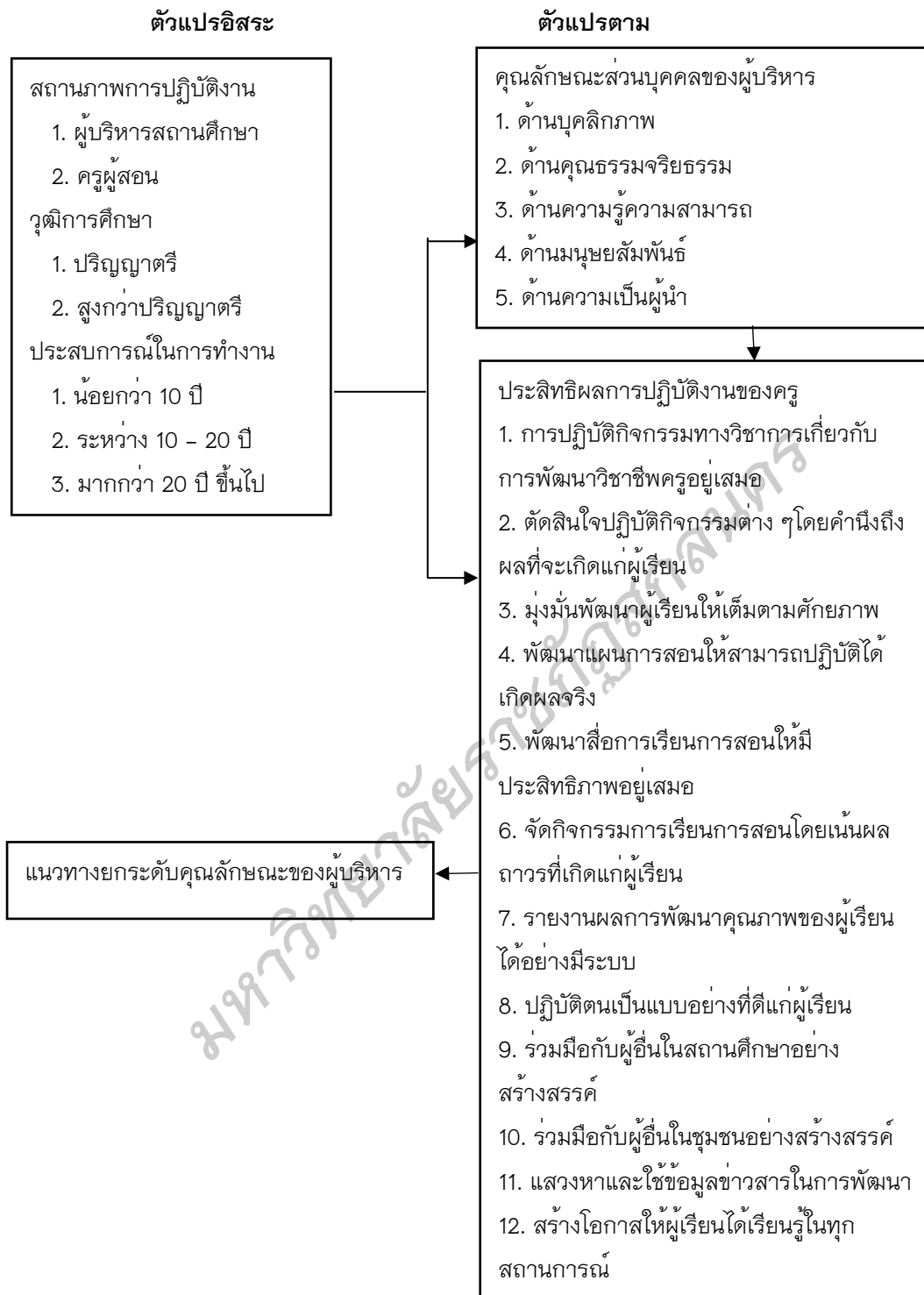
ผู้เรียน

ผู้เรียน

- 3.2.2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 3.2.2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 3.2.2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 3.2.2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 3.2.2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 3.2.2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 3.2.2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 3.2.2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 3.2.2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 3.2.2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดตามนักวิชาการการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ จึงได้นำมาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้อง จากการศึกษาดังกล่าวผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารตามแนวคิดของกระทรวงศึกษาธิการ (2553, หน้า 80) ซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้านในด้านประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลการทำงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ข้อ และนำมาสรุปเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังแผนภาพที่ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร หมายถึง องค์ประกอบคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ต้องการให้เกิดขึ้นแก่ตัวของคุณคนๆ ที่ออกมาในทางบวกไม่ว่า จะเป็นบุคลิกภาพพฤติกรรมของผู้บริหารที่มีมาแต่กำเนิดและที่เกิดจากการเรียนรู้ซึ่งมีส่วน เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านบุคลิกภาพ หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของคุณคนๆ ซึ่งแสดงออกเป็น พฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตนทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตา ความคิดความรู้สึก และพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแต่งกาย กิริยาท่าทางที่เหมาะสม ซึ่งลักษณะดังกล่าว จะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่น ผู้ที่มีบุคลิกภาพดีนั้นย่อมสร้างศรัทธาความเชื่อถือ และความนิยมชมชอบแก่ผู้ร่วมงาน

1.2 ด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นอุปนิสัย ที่ดีงามโดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจต่อการปฏิบัติงานตาม บทบาทหน้าที่ของตนซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองและมีจิตสำนึกที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับ โดยทั่วไปและมีคุณค่าควรแก่การนำไปดำเนินชีวิตหรือนำไปเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

1.3 ด้านความรู้ความสามารถ หมายถึง ความสามารถในการบริหารงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความรู้ต่าง ๆ มีความรอบรู้โดยเฉพาะด้านวิชาการมี ความสามารถในการใช้ความรู้และเครื่องมือทางการบริหารที่มีอยู่จนเกิดศักยภาพ ที่เข้มแข็งในการบริหารงาน

1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงาน ร่วมกับบุคคลและหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านความเป็นผู้นำ หมายถึง ความสามารถของคุณคนๆ ที่ได้รับมอบหมาย จากกลุ่มซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้งแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากกลุ่มสามารถ กระตุ้นชักจูงหรือชี้นำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนด เป้าหมายไว้ด้วยความเต็มใจได้

2. ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการ พัฒนางาน ซึ่งครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้

หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งฝึกฝนทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

3.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การที่ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ศึกษาค้นคว้าหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

3.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนจัดการสอนตามแผนการจัดการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริง

3.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูผู้สอนให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนถนัด มีการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดส่งเสริมความสามารถเหมาะสมเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นพัฒนาการตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

3.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำแผนการสอนของตนเอง ครูทำบันทึกหลังการสอนทุกครั้งหลังสิ้นสุดกิจกรรม แล้วนำมาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป และมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

3.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ครูผู้สอนจัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและจัดการเรียนรู้ มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการปรับปรุงดูแลบำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา

3.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำโครงการหรือโครงการงาน จัดกิจกรรมให้ผู้ได้ฝึกแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

3.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บันทึกหลังสอนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

3.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีการปฏิบัติตามระเบียบทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้กับทางราชการและแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

3.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูผู้สอนทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ เชื่อเพื่อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

3.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

3.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ครูผู้สอนค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์สิ่งที่ดีมาพัฒนา นำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่กับผู้เรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด รู้เท่าทันทุกสถานการณ์และสามารถปรับตัวได้

3.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สอบถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนการเรียนรู้นอกห้องเรียนและให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา

4. การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การประเมินประสิทธิผลของครูจากการประเมินถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหาร และครูที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ภายใต้การปฏิบัติตามภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

5. โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับชั้นปฐมวัย ประถมศึกษาและมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ

6. วุฒิการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของครูในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

6.1 ปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

6.2 สูงกว่าปริญญาตรี หมายถึง วุฒิการศึกษาระดับประกาศนียบัตร
บัณฑิตปริญญาโทและปริญญาเอก

7. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของครู
นับตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานสอนจนถึงปัจจุบันและในวิจัยเล่มนี้ได้จำแนกประสบการณ์ของครู
แบ่งเป็น 3 กลุ่มคือ

7.1 ประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้บริหารและครู
ผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บึงกาฬในตำแหน่งปัจจุบัน มีอายุการทำงานต่ำกว่า 10 ปีลงมา

7.2 ประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้บริหารและ
ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บึงกาฬในตำแหน่งปัจจุบัน มีอายุการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี

7.3 ประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป หมายถึง ผู้บริหารและ
ครูผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
บึงกาฬในตำแหน่งปัจจุบัน มีอายุการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

8. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการสถานศึกษาหรือผู้รักษาการในตำแหน่ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ หรือบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบ
การบริหารการศึกษาในภาคของรัฐ

9. ครู หมายถึง ผู้ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

10. แนวทางยกระดับในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดำเนินการโดยการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่อง
คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่าในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์จะนำองค์ประกอบในด้าน

นั้นมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
ภายใต้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีการพัฒนาคุณลักษณะในด้าน
ดังกล่าวให้ดีขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงใหม่ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารแนวคิด ทฤษฎีผลงานวิจัยสื่อสิ่งพิมพ์และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการศึกษาสามารถสรุปสาระสำคัญของเอกสารที่ค้นคว้าเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. การบริหารและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 ความหมายของการบริหารและการบริหารสถานศึกษา
 - 1.3 แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
 - 2.1 ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร
 - 2.2 องค์ประกอบแนวคิดหลักการและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บทบาทหน้าที่และภาระงานของครู
 - 3.1 บทบาทครู
 - 3.2 หน้าที่ครู
 - 3.3 ภาระงานครู
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
 - 4.1 ความหมายของประสิทธิผล
 - 4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู
 - 4.3 การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

การบริหารและบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสาขาอื่น ๆ ต้องมีภารกิจในการบริหารให้เป็นที่ไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้การบริหารในสภาพจริงต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ เพราะผู้บริหารต้องแสดงบทบาทหลายบทบาทตามแต่สภาพการณ์หรือในบางสถานการณ์ อาจแสดงหลายบทบาทในเวลาเดียวกันซึ่งการแสดงบทบาทดังกล่าวนี้ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้ทักษะและประสบการณ์โดยผู้ที่จะเป็นผู้บริหารมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงาน ต่อองค์การและต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างยิ่ง

ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้นิยามว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาแต่ละแห่งของรัฐและเอกชน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 3)

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ได้นิยามว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547, หน้า 2)

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556 ได้นิยามว่าผู้บริหารสถานศึกษา หมายความว่า บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัยขั้นพื้นฐานและอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาของรัฐและเอกชน (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2546, หน้า 67)

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่กำกับควบคุมดูแลให้บริการและอำนวยความสะดวกแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจของสถานศึกษาบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารและการบริหารการศึกษา

ความหมายของการบริหาร

นักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้
 ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหาร เป็นกิจกรรมของคนตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป มีการร่วมมือกันทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยใช้เทคนิค และวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

สุนทร โคตรบรรเทา (2552, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหาร คือ การให้คนตั้งแต่คนสองคนขึ้นไปร่วมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย หรือการทำงานกับคน และโดยคนเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

เปรม กิรติวงศ์ชัชวาล (2552, หน้า 11) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการคิดวางแผน จัดการ และควบคุมการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และบรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งต้องอาศัยทักษะ ความรู้ประสบการณ์ในการจัดการ ผู้บริหารจึงมีความแตกต่างกันในความสามารถ ขึ้นกับกระบวนการทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นของเขา

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่ร่วมกันปฏิบัติการ ร่วมมือร่วมใจกันดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ด้วยการดึงทรัพยากรที่มีอยู่ ประยุกต์เทคโนโลยี และนวัตกรรมมาใช้อย่างเป็นระบบ ผู้บริหารจึงมีความแตกต่างกันในความสามารถ ขึ้นกับกระบวนการทัศน์ ความรู้ ความสามารถ และความมุ่งมั่นของเขา

ความหมายของการบริหารการศึกษา

การบริหารโรงเรียนและกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษา แก่เด็กและเยาวชนเรียกว่าการบริหารการศึกษาสิ่งที่ทำให้การบริหารงานราชการ และการบริหารการศึกษาประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขึ้นอยู่กับนโยบาย และการวางแผนที่ดีสำหรับความหมายของการบริหารการศึกษามีศัพท์สองคำที่เกี่ยวข้อง คือการบริหารกับการศึกษาดังที่นักการศึกษากล่าวไว้ ดังนี้

ภารตี อนันต์นาวิ (2552, หน้า 2) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา อาจพิจารณาว่าเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลาย ๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการ เพื่อพัฒนาให้เด็กเยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุก ๆ

ด้านให้มีความสามารถ ทักษะคติ พฤติกรรมค่านิยมหรือคุณธรรมส่วนในด้านสังคม การเมืองและเศรษฐกิจนั้นต้องการให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคมโดย กระบวนการต่าง ๆ ที่เป็นระเบียบแบบแผน ทั้งในระบบโรงเรียนและนอกระบบโรงเรียน

บุญชม ศรีสะอาด และสุริทอง ศรีสะอาด (2552, หน้า 12)

กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการ และกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การ ทางการศึกษาใช้ภาวะผู้นำในการระดมทรัพยากร และเทคนิคในการประยุกต์ศาสตร์ และศิลป์ทางการบริหารมาใช้ในกิจการทางการศึกษา การพัฒนาองค์การทางการศึกษา และสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา มีความรู้ความสามารถในการเรียนรู้ การประกอบอาชีพ และเป็นคนดีของสังคมตามเป้าหมาย และนโยบายของประเทศ

สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์ (2552, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า

การบริหารที่เป็นศาสตร์ คือ การบริหารจัดการอย่างเป็นระบบระเบียบมีหลักเกณฑ์ และทฤษฎีที่เชื่อถือได้ อันเกิดจากการค้นคว้าเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อประโยชน์ในการ บริหารนำมาอ้างอิง สร้างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติงานให้เป็นที่ยอมรับ และใช้การ บริหารที่เป็นศิลป์ คือ การบริหารที่ผู้บริหารต้องอาศัยความรู้ ความสามารถประสบการณ์ และทักษะในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมาย โดยการประยุกต์ความรู้ หลักการทฤษฎี ไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม

สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึงกิจการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง กับการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาเด็กเยาวชน และประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุกด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะคติพฤติกรรม ค่านิยมหรือคุณธรรม ส่วนในด้านสังคม การเมือง และเศรษฐกิจ การบริหารการศึกษาเป็นกระบวนการและกิจกรรมที่ผู้บริหารขององค์การ ทางการศึกษา และสมาชิกของสังคม ให้ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและเป็นคนดีของสังคม ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

แนวคิดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

สันติ บุญภิรมย์ (2552, หน้า 204-206) ได้กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ที่จะต้องบริหารจัดการให้บรรลุไปตามหน้าที่ของสถานศึกษานั้น ๆ มีดังต่อไปนี้

1. การจัดการศึกษาต้องจัดการศึกษาให้เป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็น มนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญา มีความรู้และคุณธรรมมีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

2. การจัดรูปแบบระบบการศึกษาในสถานศึกษาอาจจัดการศึกษาได้
ในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบก็ได้และจัดให้มีการเทียบโอนผลการเรียน
ที่ผู้เรียนสะสมไว้ระหว่างรูปแบบเดียวกันหรือต่างรูปแบบได้
3. การจัดการศึกษาปฐมวัยและการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน
4. การจัดการกระบวนการเรียนรู้ให้ดำเนินการดังต่อไปนี้
 - 4.1 การจัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ
และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล
 - 4.2 การฝึกทักษะกระบวนการคิดการจัดการการเผชิญสถานการณ์
และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา
 - 4.3 การจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง
ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้คิดเป็นทำเป็นรักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง
 - 4.4 การจัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ
อย่างได้สัดส่วนสมดุลกันรวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะ
อันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา
 - 4.5 การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ
สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และ
มีความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ทั้งนี้ผู้สอน
และผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภท
ต่าง ๆ
 - 4.6 การจัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสาน
ความร่วมมือกับบิดามารดาผู้ปกครองและบุคคลในชุมชนทุกฝ่ายเพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียน
ตามศักยภาพ
5. การจัดการประเมินผู้เรียนให้สถานศึกษาจัดการประเมินผู้เรียนโดย
พิจารณาจากพัฒนาการของผู้เรียนความประพฤติกการสังเกตพฤติกรรมการเรียนการรวม
กิจกรรมและการทดสอบควบคุมไปในกระบวนการเรียนการสอนตามความเหมาะสมของ
แต่ละระดับและรูปแบบการศึกษาโดยใช้วิธีการที่หลากหลายในการจัดสรรโอกาสการเข้า
ศึกษาต่อและให้นำผลการประเมินผู้เรียนตามวรรคหนึ่งมาใช้ประกอบการพิจารณาด้วย
6. การพัฒนาชุมชนพัฒนาสังคมให้สถานศึกษาร่วมกับบุคคลครอบครัว
ชุมชนองค์กรชุมชนสถาบันศาสนาและสถาบันอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน

โดยจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชนเพื่อให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรมมีการแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการรวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน

7. การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาให้สถานศึกษาจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาและให้ถือว่าการประกันคุณภาพภายในเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องโดยมีการจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชนเพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาและเพื่อรองรับการประกันคุณภาพภายนอก

8. การระดมทรัพยากรบุคคลให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาทั้งนี้ให้หน่วยงานทางการศึกษาและหมายรวมถึงสถานศึกษาได้ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาโดยนำประสบการณ์ความรู้ความชำนาญและภูมิปัญญาท้องถิ่นของบุคคลดังกล่าวมาใช้เพื่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษาและยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

9. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาให้สถานศึกษาของรัฐที่เป็นนิติบุคคลมีอำนาจในการปกครองดูแลบำรุงรักษาใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นราชพัสดุตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่นรวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาและเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของสถานศึกษา

จรัส อติวิทยากรณ์ (2553, หน้า 65-68) บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปศึกษา

1. บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้
โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1.1 เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์
ของครูและนักเรียน

1.2 เป็นผู้นำในการบริหาร โดยยึดแนวทางการบริหาร โดยใช้โรงเรียน
แบบฐาน

1.3 เป็นผู้นำด้านการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี มาใช้ในการพัฒนาการเรียนรู

1.4 เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ

1.5 เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน

1.6 เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีมและส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วม อย่างแข็งขัน

1.7 เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา และเป็นเอกลักษณ์ขององค์การในทางสร้างสรรค์

1.8 เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนเป็นสำคัญ

1.9 เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

1.10 เป็นผู้นำในการจัดการทางงบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษา

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการบริหารที่ใช้โรงเรียนฐาน (SBM: School Based Management) ประกอบด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้

2.1 การเป็นผู้นำทางวิชาการ

2.2 การบริหารแบบมีส่วนร่วม

2.3 เป็นผู้อำนวยความสะดวก

2.4 การประสานความสัมพันธ์

2.5 การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร

2.6 การสร้างแรงจูงใจ

2.7 การประเมินภายในและประเมินภายนอก

2.8 การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยพัฒนา

2.9 การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์

2.10 การส่งเสริมเทคโนโลยี

3. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ตามมาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการ และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน

4 ด้าน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารทั่วไปสรุปพอสังเขปได้ดังนี้

3.1 การบริหารงานวิชาการ

- 3.1.1 มีความรู้ และเป็นผู้นำ ด้านวิชาการ
- 3.1.2 มีความรู้ มีทักษะ มีประสบการณ์ด้านการบริหารงาน
- 3.1.3 สามารถใช้ความรู้ และประสบการณ์ แก้ปัญหาเฉพาะหน้า

ได้ทันเวลาที่

- 3.1.4 มีวิสัยทัศน์
- 3.1.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 3.1.6 ใฝ่เรียน ใฝ่รู้ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
- 3.1.7 รอบรู้ทางด้านการศึกษา
- 3.1.8 ความรับผิดชอบ
- 3.1.9 แสวงหาข้อมูลข่าวสาร
- 3.1.10 รายงานผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
- 3.1.11 ใช้วัตกรรมการบริหาร
- 3.1.12 ดำเนินถึงมาตรฐานวิชาการ

3.2 การบริหารงบประมาณ

- 3.2.1 เข้าใจนโยบาย อำนาจหน้าที่ และกิจกรรมในหน่วยงาน
- 3.2.2 มีความรู้ระบบงบประมาณ
- 3.2.3 เข้าใจระเบียบคลัง วัสดุ การเงิน
- 3.2.4 มีความซื่อสัตย์ สุจริต
- 3.2.5 มีความละเอียดรอบคอบ
- 3.2.6 มีความสามารถในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผล
- 3.2.7 หมั่นตรวจสอบการใช้งบประมาณอยู่เสมอ
- 3.2.8 รายงานการเงินอย่างเป็นระบบ

3.3 การบริหารงานบุคคล

- 3.3.1 มีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการบริหารงานบุคคล
- 3.3.2 เป็นแบบอย่างที่ดี
- 3.3.3 มีมนุษยสัมพันธ์

3.3.4 มีอารมณ์ขัน

3.3.5 เป็นนักประชาธิปไตย

3.3.6 ประนีประนอม

3.3.7 อดทน อดกลั่น

3.3.8 เป็นนักพูดที่ดี

3.3.9 มีความสามารถในการประสานงาน

3.3.10 มีความสามารถจูงใจให้คนร่วมกันท างาน

3.3.11 กล้าตัดสินใจ

3.3.12 มุ่งมั่นพัฒนาองค์การ

3.4 การบริหารทั่วไป

3.4.1 เป็นนักวางแผนและกำหนดนโยบายที่ดี

3.4.2 เป็นผู้ตัดสินใจและวินิจฉัยสั่งการที่ดี

3.4.3 มีความรู้ และบริหารโดยใช้ระบบสารสนเทศที่ทันสมัย

3.4.4 เป็นผู้ที่มีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร

3.4.5 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม

3.4.6 มีความคล่องแคล่วว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ

3.4.7 มีความรับผิดชอบงานสูง ไม่ย่อท้อต่อปัญหา อุปสรรค

3.4.8 กำกับ ติดตาม และประเมินผล

3.5 บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการประกันคุณภาพการศึกษา

การประกันคุณภาพการศึกษาของโรงเรียน เป็นการให้หลักฐานข้อมูลแก่ประชาชนว่า บุคลากรในโรงเรียนทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ผู้ปกครองนักเรียน และสาธารณชนมั่นใจในคุณภาพของนักเรียน ดังนั้น โรงเรียนต้องจัด ให้มีระบบประกันคุณภาพภายใน และให้ถือว่าเป็นส่วนหนึ่ง ของกระบวนการบริหารการศึกษา ที่ต้อง ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณะ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาที่กล่าวถึงที่ยังเป็นผลให้เกิดการพัฒนาโรงเรียนทั้งระบบเพื่อการปฏิรูปการศึกษา ที่จะต้องบริหารแบบมีส่วนร่วม มีลักษณะของผู้นำแบบประชาธิปไตย จะให้ความสำคัญ ให้เกียรติและเคารพ ในศักดิ์ศรี

ของผู้ร่วมงาน ยอมรับและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมแก้ปัญหาและร่วมตัดสินใจ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความเชื่อมั่นเห็นคุณค่าของตนเองและผู้ร่วมงาน ซื่อสัตย์จริงใจ มีความสามารถกระตุ้น และจูงใจให้เกิดความรักและความผูกพันในโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (อ้างถึงใน จรัส อติวิทยากรณ์, 2554, หน้า 317) ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 8 ข้อใหญ่ดังนี้

1. การวิเคราะห์นโยบายและสังเคราะห์งาน
 - 1.1 วิเคราะห์นโยบายสู่การปฏิบัติงานในสถานศึกษา
 - 1.2 กำหนดวิธีการและควบคุมการปฏิบัติงานการสั่งการการประสานงานและติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานในสถานศึกษา
2. การบริหารงานในสถานศึกษา
 - 2.1 บริหารสถานศึกษาตามระเบียบข้อบังคับคำสั่งของกรมกระทรวง รัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและรัฐบาล
 - 2.2 บริหารบุคลากรในสถานศึกษา
3. กำกับดูแลในสถานศึกษา
 - 3.1 กำกับดูแลการจัดการศึกษาในสถานศึกษา
 - 3.2 กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนให้เป็นไปตามหลักสูตร
 - 3.3 กำกับดูแลนักเรียนให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับที่กำหนด
 - 3.4 กำกับดูแลการจัดทำแผนปฏิบัติการแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา
 - 3.5 กำกับดูแลการบริหารงบประมาณและการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดรักษาผลประโยชน์ของทางราชการ
4. การเป็นผู้นำ
 - 4.1 เป็นผู้นำในการพัฒนาสถานศึกษา
 - 4.2 เป็นผู้นำในการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา
 - 4.3 เป็นผู้นำในการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสถานศึกษา
5. การส่งเสริมและสนับสนุน
 - 5.1 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาค้นคว้าและวิจัย

5.2 ส่งเสริมสนับสนุนการนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอน

5.3 ส่งเสริมสนับสนุนกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาคุณธรรมค่านิยมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของสังคม

5.4 ส่งเสริมสนับสนุนการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในสถานศึกษา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

6. การรายงานผลการปฏิบัติงานประจำปีต่อกรมต้นสังกัดหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเปิดเผยต่อสาธารณชน

7. เสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงพัฒนางานระเบียบและข้อปฏิบัติต่อกรมต้นสังกัด

8. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

สามารถ ฟองศิริ (2558, หน้า 13) ได้สรุปถึงความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ผู้นำทางการศึกษา มีบทบาทและหน้าที่ซึ่งเกี่ยวข้องทั้งคน เงิน วัสดุ วิธีการบทบาทและหน้าที่ที่จะต้องแสดงออกมาตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ คือ การจัดการศึกษาให้ได้คุณภาพ กล่าวคือ ผลผลิตที่เป็นนักเรียนจะต้องมีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะที่พึงประสงค์อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม ถึงแม้ว่านักวิชาการจะได้ให้บทบาทและหน้าที่ผู้นำไว้หลากหลาย มีความแตกต่างกัน แต่บทบาท และหน้าที่หลัก ๆ มีความคล้ายคลึงกัน หากแต่จะแตกต่างกันออกไปก็เฉพาะในข้อปฏิบัติละเอียดลงไป ผู้นำทางการศึกษา จำเป็นต้องปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จขององค์การและภารกิจที่มากมายของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความเข้าใจ มีความรู้ความสามารถ ชี้แนะ แนะนำ ทั้งในด้านทฤษฎีและการปฏิบัติ มีประสบการณ์ รู้จักประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดความเข้าใจในเชิงระบบ ปฏิบัติให้เป็นองค์รวมอย่างสมดุล ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นบุคคลที่สำคัญยิ่งในการดำเนินงานต่าง ๆ ในโรงเรียน เพื่อให้ การบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายหรือภารกิจที่กำหนดไว้ และการดำเนินงานทุกอย่างตามบทบาทหน้าที่ให้สำเร็จ จำเป็นต้องทักษะในการประสานอาศัยความร่วมมือ กระตุ้นจากบุคลากรทุกฝ่ายต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหารและการทำงานเป็นสำคัญ จึงจะสามารถนำเอาความรู้ความสามารถ และความถนัดของบุคลากรที่เกี่ยวข้องมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ

Small (1974, pp. 21–22 อ้างถึงใน ศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558, หน้า 39)

ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารในสถานศึกษาทั่ว ๆ ไปไว้ 10 ประการดังนี้

1. ผู้ริเริ่ม (initiator) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ริเริ่มให้มีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เพื่อพัฒนาสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบ
2. ผู้กระตุ้น (stimulator) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้กระตุ้นส่งเสริมให้ครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ก่อให้เกิดการพัฒนาแก่สถานศึกษา
3. ผู้ดูแลสั่งการ (reactor) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ดูแลควบคุมสั่งการให้ครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบายและระเบียบต่าง ๆ
4. ผู้ปฏิบัติ (implementor) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมาจากผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป
5. ผู้เชื่อมโยง (conduit) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้เชื่อมโยงระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา
6. ผู้ประสาน (mediator) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ประสานให้งานต่าง ๆ ของสถานศึกษาดำเนินไปด้วยดีและบรรลุผลตามเป้าหมาย
7. ผู้ชักจูงหรือผู้ยับยั้ง (persuader or dissuader) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ชักจูงหรือผู้นำในการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ที่เห็นว่าไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงในทางพัฒนา
8. ผู้แก้ต่าง (advocator) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้ปกป้องครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษาที่ตนรับผิดชอบให้ได้รับความชอบธรรม
9. ผู้รับฟัง (ombudsman) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นผู้รับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของครูอาจารย์และบุคลากรอื่น ๆ ในสถานศึกษา
10. ผู้วางเฉย (non actor) หมายถึง ผู้บริหารในสถานศึกษาต้องทำตนเป็นกลางและวางเฉยในบางครั้งเมื่อเห็นว่าการทำตัวเป็นกลางหรือวางเฉยนั้นก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

Farren & Kaye (1996, pp. 175–187, อ้างถึงใน วาสนา บุรพา, 2557,

หน้า.19) กล่าวว่าผู้นำสามารถช่วยให้บุคลากรพัฒนางานอาชีพได้ด้วยการแสดงบทบาท

5 ประการ ได้แก่ ผู้อำนวยการความสะดวก ผู้ประเมิน ผู้คาดการณ์ ผู้ให้คำปรึกษาและผู้ส่งเสริมสนับสนุน

1. ผู้อำนวยการความสะดวก (facilitator)

1.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้คุณค่าในงานอาชีพความสนใจและทักษะที่เป็นจุดขายของตน

1.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรตระหนักถึงความสำคัญของการวางแผนอนาคตด้านการทำงานในระยะยาว

1.3 สร้างบรรยากาศการทำงานที่เปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็นเพื่อโอกาสให้ผู้บุคลากรแต่ละคนแสดงความสนใจเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานของตนได้

1.4 ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความเข้าใจและสามารถแสดงความต้องการของตนเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานได้

2. ผู้ประเมิน (appraiser)

2.1 แจงผลการประเมินเกี่ยวกับการทำงานและผลการปฏิบัติงานของสมาชิกในองค์กรอย่างเปิดเผยและตรงไปตรงมา

2.2 แจงให้ผู้บุคลากรทราบความคาดหวังและมาตรฐานที่ใช้ในการประเมิน

2.3 รับฟังความคิดเห็นของผู้บุคลากรว่าสิ่งใดมีความสำคัญต่อการทำงานในปัจจุบันและความมุ่งหวังในการปรับปรุงการทำงานต่อไป

2.4 ชี้ให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานผลการปฏิบัติงานและเป้าหมายในงานอาชีพ

2.5 เสนอแนะกิจกรรมที่จะช่วยให้บุคลากรสามารถปรับปรุงการทำงานและการปฏิบัติงานได้

3. ผู้คาดการณ์ (forecaster)

3.1 ให้ข้อมูลเกี่ยวกับองค์กรอาชีพ

3.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรสามารถใช้ข้อมูลและเข้าถึงแหล่งข้อมูลได้

3.3 ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่เกิดขึ้นและการพัฒนาใหม่ ๆ ที่มีผลกระทบต่อหน้าที่การงานของบุคลากร

4. ผู้ให้คำปรึกษา (adviser)

4.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรแสดงเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่ตนต้องการได้

4.2 ช่วยเหลือบุคลากรในการคัดเลือกเป้าหมายเกี่ยวกับอนาคตด้านการทำงานที่สามารถปฏิบัติได้จริง

4.3 เชื่อมโยงเป้าหมายในด้านการงานที่มีประสิทธิภาพให้เข้ากับความต้องการทางธุรกิจและตามเป้าหมายขององค์กร

4.4 แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่จะช่วยสนับสนุนรวมทั้งอุปสรรคที่มีผลต่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. ผู้ส่งเสริมสนับสนุน (enabler)

5.1 ช่วยให้ผู้บุคลากรแต่ละคนสามารถพัฒนาแผนงานโดยละเอียดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5.2 ช่วยให้ผู้บุคลากรประสบความสำเร็จด้วยการประสานงานกับบุคคลในสาขาอาชีพอื่น ๆ ในองค์กรหรือในอุตสาหกรรม

5.3 อภิปรายถึงความสามารถและเป้าหมายในหน้าที่การงานของบุคลากรกับบุคคลที่สามารถหยิบยื่นโอกาสดี ๆ ให้กับบุคลากรเหล่านั้นได้

5.4 สนับสนุนให้ผู้บุคลากรรู้จักใช้แหล่งข้อมูลต่าง ๆ ในการสร้างแผนงานเพื่อให้ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้

Langley (2003, p12) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารได้แก่ 1) มีหน้าที่จัดหาและจัดการเงินงบประมาณ 2) การกำกับและสนับสนุนการสอนของครู 3) เป็นผู้นำหลักสูตร 4) การบริการชุมชน 5) การรายงานความก้าวหน้าของโรงเรียนต่อผู้ปกครองและผลสำเร็จต่อผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป

สรุปได้ว่าแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ ด้านการปกครอง หรือด้านบริหารทั่วไป สัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร

ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร

คุณลักษณะส่วนบุคคลเป็นคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารที่ผู้บริหารพึงมีเป็นลักษณะประจำตัวของตัวบุคคลในการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพดังเช่น พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราช 2542 อธิบายไว้ว่าคุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัว (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542, หน้า 253)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า “คุณลักษณะ” ดังนี้

จรรยา เคหา (2554, หน้า 11) กล่าวว่าคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะที่จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ตามบทบาทหน้าที่ และสามารถปฏิบัติการดำเนินงานได้อย่างมีคุณภาพ

พัชรภรณ์ สองศรี (2555, หน้า 5) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงออกถึงพฤติกรรมที่ดั่งงามที่พึงปฏิบัติ หรือสิ่งที่ควรกระทำของผู้บริหาร

สมจิตร จันทร์เปา (2556, หน้า 22) ได้สรุปความหมายของคุณลักษณะไว้ว่าคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะส่วนตัวหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมาของบุคคล แต่ละบุคคลที่บ่งบอกถึงลักษณะประจำตัวของบุคคลเหล่านั้นให้ปรากฏแก่ผู้อื่น

สุนทร แดนดี (2557, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะของผู้บริหาร หมายถึง ลักษณะเฉพาะที่ต้องการให้เกิดกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งที่ปรารถนา ซึ่งลักษณะนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในด้านต่าง ๆ อาทิความสามารถทางสติปัญญา ความรู้สึกนึกคิดทางจิตใจ อารมณ์ คุณธรรม

ดังนั้นจึงสามารถสรุปได้ว่า คุณลักษณะ คือ บุคลิกภาพที่ดีที่ควรปลูกฝังให้เป็นลักษณะประจำตัวเป็นเครื่องหมายบ่งชี้ถึงความดีและพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความรู้สึกนึกคิดประกอบด้วยคุณสมบัติส่วนตัวบุคลิกภาพและความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาในด้านต่าง ๆ เป็นพฤติกรรมที่ดีและเป็นที่ยอมรับแก่บุคคลอื่น ๆ

องค์ประกอบหลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะ ของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้บริหารทั้งนี้ได้นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ดังนี้

ยงยุทธ เกษสาคร (2552, หน้า 45-48) กล่าวว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติภารกิจสำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 5 ประการดังต่อไปนี้ 1) ด้านภูมิหลัง การมีความรู้และประสบการณ์ในอดีตจะสามารถช่วยในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จะทำให้ผู้นำสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับการบริหารงานได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขั้นเริ่มต้นกิจการย่อมต้องการผู้นำที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติอย่างกว้างขวาง และเริ่มงานด้วยอาศัยประสบการณ์และทุนซึ่งมีจำกัด ผู้นำจึงต้องมีคุณสมบัติในด้านวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล การตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการ การวางแผนอย่างรัดกุม เพื่อจะได้พิจารณาในการเลือกวิธีการที่ถูกต้องเหมาะสม 2) ด้านสติปัญญา ผู้นำควรมีความสามารถทางด้านสติปัญญา เพราะถือว่าความสามารถเหล่านี้มีความสำคัญต่อการบริหารงานอย่างยิ่ง อาทิ ความสามารถทางด้านภาษา ความสามารถด้านการมีเหตุผล ความสามารถในการจดจำความสามารถด้านความรู้ทั่วไป ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ และมีความสามารถในการยืดหยุ่นงานได้เป็นอย่างดี 3) คุณลักษณะทางร่างกาย ผู้นำต้องมีร่างกายสมบูรณ์ เพราะผู้นำที่มีกำลังร่างกายสมบูรณ์จะมีจิตใจที่ตื่นตัวและการมีสุขภาพที่ดีจะเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานโดยเฉพาะการเป็นที่ยอมรับนับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาว่าเป็นผู้มีคุณสมบัติที่เข้มแข็งอดทนซึ่งผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อกันว่าจะสามารถฟันฝ่าอุปสรรคและนำหมู่คณะในองค์กรได้ดี 4) ด้านบุคลิกภาพ ปัจจัยทางด้านนี้ของผู้นำจะสามารถพิจารณาได้จากความสนใจในหน้าที่ของหัวหน้างาน ผู้ที่มีความสนใจในงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและเต็มใจในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจภายในดี มีความสนใจในงานที่จะทำให้เกิดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และ 5) ด้านความเชื่อมั่นในตนเอง ผู้นำต้องมีความเชื่อมั่นในตนเองซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานรวมทั้งต้องเป็นผู้บรรลุวุฒิภาวะทางอารมณ์ ผู้นำที่ดีที่มีระดับความปรารถนาสูงจะมีการปรับตัวในการปฏิบัติงานมาก ผู้นำจะต้องเป็นผู้มีความปรารถนาแรงกล้าในการที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2553, หน้า 38-40) ได้ประมวล
คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษาตามแนว
พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติดังนี้

1. ด้านสติปัญญา

- 1.1 มีความรู้ทางวิชาการ
- 1.2 มีความรู้วิชาเฉพาะ
- 1.3 มีความรู้วิชาชีพ
- 1.4 มีความรู้เรื่องการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย
- 1.5 รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม
- 1.6 มีปฏิภาณไหวพริบดี
- 1.7 ทันทต่อเหตุการณ์
- 1.8 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.9 เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี
- 1.10 เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์
- 1.11 มีความสามารถในการสื่อสาร
- 1.12 มีความพร้อมและความเข้าใจต่อเหตุการณ์
- 1.13 เป็นผู้บริหารและจัดการที่ดี
- 1.14 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
- 1.15 มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
- 1.16 เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ
- 1.17 เป็นนักอุดมคติหรือเป็นผู้มีอุดมการณ์

2. คุณลักษณะทางกาย

- 2.1 เป็นผู้ที่มีสุขภาพแข็งแรง
- 2.2 ร่าเริงสง่างาม
- 2.3 เป็นผู้มีความอดทน
- 2.4 เป็นผู้มีความสามารถทำงานได้นานโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย
- 2.5 มีความเด็ดขาดเด็ดเดี่ยวมั่นคงอดทน

3. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ

- 3.1 ความทะเยอทะยาน

- 3.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง
- 3.3 ความซื่อสัตย์
- 3.4 ความมานะ
- 3.5 ความมีจินตนาการ
- 3.6 ความตื่นตัวอยู่เสมอ
- 3.7 มีจริยธรรม
- 3.8 มีน้ำใจเยือกเย็น
- 3.9 ความเป็นผู้บรรลุคุณภาพทางอารมณ์
- 3.10 มีความรับผิดชอบ
- 3.11 ความคล่องแคล่วว่องไวและตื่นตัวอยู่เสมอ
- 3.12 รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ
4. คุณลักษณะด้านการงาน
 - 4.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
การบริหารการศึกษา
 - 4.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้น
กับการพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน
 - 4.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ
 - 4.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติจนเกิดผลดี
 - 4.5 พัฒนาและใช้วัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ
สูงขึ้นเป็นลำดับ
 - 4.6 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
 - 4.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ
 - 4.8 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์
 - 4.9 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
 - 4.10 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ
 - 4.11 สร้างโอกาสในการพัฒนาในทุกสถานการณ์
5. คุณลักษณะทางสังคม
 - 5.1 เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น
 - 5.2 เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ

- 5.3 เป็นผู้ที่มีฐานะทางสังคมดี
- 5.4 สามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น
- 5.5 มีน้ำใจและถ่อมตน
- 5.6 มีความแนบเนียน
- 5.7 มีความยุติธรรม
- 5.8 ให้ผู้อื่นพบปะได้ง่าย
- 5.9 กินง่ายอยู่ง่ายไม่ถือตัวเข้ากับคนทุกชั้นได้
- 5.10 ชมคนเป็นและขยันหม
- 5.11 ละเว้นการประพฤตชั่ว
- 5.12 เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม
- 5.13 เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร
- 5.14 สร้างบริหารและร่วมงานด้วยหลักการที่ดี
- 5.15 ความเป็นผู้ใหญ่มีใจกว้าง

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 131-133) ได้กล่าวว่า จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2542) ได้ประมวลคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่เอื้อต่อการจัดและบริหารการศึกษาตามแนว พ.ร.บ. การศึกษาแห่งชาติ ดังนี้

1. ด้านสติปัญญา

- 1.1 มีความรู้ทางวิชาการ
- 1.2 มีความรู้วิชาเฉพาะ
- 1.3 มีความรู้วิชาชีพ
- 1.4 รู้กฎเกณฑ์และวินัยของสังคม
- 1.5 มีปฏิภาณไหวพริบดี
- 1.6 ทันทต่อเหตุการณ์
- 1.7 เป็นผู้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- 1.8 เป็นผู้มีการตัดสินใจปัญหาที่ดี
- 1.9 เป็นผู้วิสัยทัศน์
- 1.10 มีความสามารถในการสื่อสาร

- 1.11 มีความพร้อมและความเข้าใจต่อเหตุการณ์
 - 1.12 เป็นผู้บริหารและจัดการที่ดี
 - 1.13 รู้จักมอบอำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ที่เหมาะสม
 - 1.14 มีความเข้าใจในศาสตร์เกี่ยวกับการบริหารการศึกษา
 - 1.15 เป็นผู้ตัดสินใจหรือวินิจฉัยสั่งการ
 - 1.16 เป็นนักอุดมคติหรือเป็นผู้มีอุดมการณ์
2. คุณลักษณะทางกาย
 - 2.1 เป็นผู้มีสุขภาพแข็งแรง
 - 2.2 ร่างกายสง่าผ่าเผย
 - 2.3 เป็นผู้มีอารมณ์อดทน
 - 2.4 เป็นผู้มีพลัง สามารถทำงานได้นานโดยไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อย
 - 2.5 มีความเด็ดขาด เด็ดเดี่ยว มั่นคง อดทน
 3. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ
 - 3.1 ความทะเยอทะยาน
 - 3.2 ความเชื่อมั่นในตนเอง
 - 3.3 ความซื่อสัตย์
 - 3.4 ความมานะ
 - 3.5 ความมีจินตนาการ
 - 3.6 ความตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 3.7 มีจริยธรรม
 - 3.8 มีน้ำใจเอื้อเฟื้อ
 - 3.9 ความเป็นผู้บรรลุคุณภาพทางอารมณ์
 - 3.10 มีความรับผิดชอบ
 - 3.11 ความคล่องแคล่ว ว่องไว และตื่นตัวอยู่เสมอ
 - 3.12 รู้จักสร้างและระวังรักษาบุคลิกลักษณะของตนอยู่เสมอ
 4. คุณลักษณะด้านการงาน
 - 4.1 ปฏิบัติกิจกรรมทางด้านวิชาการเกี่ยวกับพัฒนาวิชาชีพ

4.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับ
การพัฒนาบุคลากรผู้เรียนและชุมชน

4.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้ร่วมงานให้ศึกษาปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ
4.4 พัฒนาแผนงานขององค์กรให้สามารถปฏิบัติได้จนเกิดผลดี
4.5 พัฒนาและใช้นวัตกรรมการบริหารจนเกิดผลงานที่มีคุณภาพ
สูงขึ้นเป็นลำดับ

4.6 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี

4.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเป็นระบบ

4.8 ร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานอื่นอย่างสร้างสรรค์

4.9 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

4.10 เป็นผู้นำและสร้างผู้นำ

4.11 สร้างโอกาสการพัฒนาในทุกสถานการณ์

5. คุณลักษณะทางสังคม

5.1 เป็นผู้มีความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น

5.2 เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือ

5.3 เป็นผู้มีความรู้ทางสังคมดี

5.4 สามารถที่จะร่วมงานกับผู้อื่น

5.5 มีน้ำใจและถ่อมตน

5.6 มีความแนบเนียน

5.7 มีความยุติธรรม

5.8 ให้ผู้อื่นพบปะได้ง่าย

5.9 กินง่ายอยู่ง่ายไม่ถือตัว เข้ากับคนทุกชั้นได้

5.10 ชมนคนเป็น และขยันหม

5.11 ละเว้นการประพฤติชั่ว

5.12 เป็นผู้เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสังคม

5.13 เป็นสัญลักษณ์ขององค์กร

5.14 สร้างบริหารและร่วมงานด้วยหลักการที่ดี

5.15 ความเป็นผู้ใหญ่มีใจกว้าง

จรรยา เเคหา (2554, หน้า 18) ได้สังเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารไว้ 7 ด้านคือด้านวิสัยทัศน์ด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการด้านความรับผิดชอบการอุทิศตนและการเป็นแบบอย่างที่ดีในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านการตัดสินใจ

นวลอนงค์ อุชุกภาพ (2556, หน้า 103) ได้ทำการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อผลลัพธ์การดำเนินงานสำหรับสถานศึกษาของรัฐและได้สรุปคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารจะพึงมีไว้ 3 ด้าน ได้แก่

1. ด้านประสบการณ์ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญเรียงตามลำดับความสำคัญดังนี้
 - 1.1 ความเชี่ยวชาญเกิดจากการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษามาเป็นฐานในการบริหารงานให้บรรลุเป้าหมาย
 - 1.2 ความรอบรู้เกิดจากทักษะผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากองค์ความรู้จากการศึกษาจากการสังเกตการสังเคราะห์และการวิเคราะห์บริบททั้งภายในและภายนอกสถานศึกษามาใช้ในการบริหารให้บรรลุเป้าหมาย
 - 1.3 การเปลี่ยนแปลงสถานศึกษามีอิทธิพลที่สำคัญที่ส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมด้านบรรยากาศการทำงานซึ่งการเปลี่ยนแปลงสถานศึกษาให้มีความทันสมัยถือเป็นเรื่องสำคัญช่วยสร้างความพร้อมในการเรียนและช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรในสถานศึกษา
 - 1.4 การถ่ายทอดความรู้มีความสำคัญเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จเป็นงานที่ทำทลายความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งทฤษฎีและการปฏิบัติเพื่อวางแผนการบริหารงานสู่การถ่ายทอดความรู้ให้กับผู้เรียนครูและบุคลากรในหลาย ๆ ส่วนของการทำงาน
2. ด้านภาวะผู้นำ (Leadership) มีอิทธิพลและเป็นพลังที่ช่วยสร้างแรงจูงใจสร้างมนุษยสัมพันธ์และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะผลักดันและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาด้วยดีมีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย
3. ด้านบุคลิกภาพ (Personality) มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงในการเป็นตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งลักษณะบุคลิกภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จมีลักษณะดังนี้ 1) กล้าเผชิญกับปัญหา 2) มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ 3) ทำงาน

ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต 4) มีวิสัยทัศน์มองการณ์ไกล 5) มีความกระตือรือร้นและ
6) มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน

Stogdill (1974, pp. 74-75 อ้างถึงใน, อนุศรา โกงเหลง, 2556, หน้า 20-21) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารและแนวทางด้านวิธีการ เริ่มต้นศตวรรษปัจจุบันผู้นำเปรียบเสมือนผู้อยู่เหนือผู้อื่นทั้งนี้จากการได้รับจากวัฒนธรรมทางด้านสังคมพบว่าผู้นำเป็นผู้ที่ประกอบด้วยคุณภาพลักษณะที่แตกต่างจากผู้อื่นโดยทั่วไป ได้มีการค้นคว้าสำรวจคุณลักษณะสองรูปแบบคือนักการสื่อสาร (communicators) และนักค้นคว้าวิจัย (researchers) และได้จัดกลุ่มคุณลักษณะบุคคลเป็น 6 ประการได้แก่ คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) บุคลิกภาพ(Personality) คุณลักษณะที่เกี่ยวกับงาน (Task-Related Characteristics) และคุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) เป็นต้นมีรายละเอียดดังนี้

1. คุณลักษณะทางกาย (Physical Characteristics) ผู้นำเป็นผู้มีร่างกายแข็งแรงทรงพลัง (energy) มีวัยอันเหมาะสม (age) มีลักษณะท่าทางที่ดี (appearance) ส่วนสูง (height) และน้ำหนัก (weight) มีความสัมพันธ์กัน
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social Background) ผู้นำเป็นผู้ที่มีการศึกษา (education) สถานะทางสังคมและเศรษฐกิจดี (social, status , mobility)
3. สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and Ability) ผู้นำเป็นผู้มีสติปัญญาดี (intelligence) มีความรู้ดี (knowledge) มีดุลยพินิจและการตัดสินใจที่ดี (judgment, decisiveness) และมีทักษะในการเจรจาอย่างคล่องแคล่ว (fluency of speech)
4. บุคลิกภาพ (Personality) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัว (Adaptability) และการปรับเปลี่ยนให้ทันสมัย (adjustment, normality) มีความเป็นอิสระ (independence) มองโลกในแง่ดี (aggressiveness) มีความตื่นตัวอยู่เสมอ (alertness) มีอำนาจในตนเอง (ascendance, dominance) มีความสามารถในการควบคุมอารมณ์ให้คงที่ (emotional balance, control) มีความเป็นอิสระในการทำงาน (independence) มีจิตใจที่เข้มแข็ง (objectivity, tough-mindedness) มีความคิดสร้างสรรค์ (creativity) มีความซื่อสัตย์มีจริยธรรม (ethical conduct) มีไหวพริบ(resourcefulness) มีความมั่นใจในตนเอง (self confidence) มีอารมณ์มั่นคง (strength of conviction) มีความสามารถในการกำจัดความเครียด (tolerance of stress)

5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน (Task-Related Characteristics) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ (achievement drive, desire to excel) มีความรับผิดชอบสูง (drive for responsibility) มีความคิดริเริ่ม (enterprise, initiative) มีความมุ่งมั่นในการกำจัดอุปสรรค (persistence against obstacles) และมีความมุ่งมั่นให้ถึงเป้าหมาย (responsible in pursuit of objectives) รวมถึงยังมีความสามารถในการนิเทศงาน (task orientation)

6. คุณลักษณะทางสังคม (Social Characteristics) มีความสามารถในการบริหาร (administrative) มีเสน่ห์ (attractiveness) มีความใส่ใจผู้อื่น (nurturance) เป็นที่ยอมรับของสมาชิกและคนอื่น ๆ เข้าสังคมได้เก่ง (social participation, tact, diplomacy) เป็นที่ชื่นชอบและกว้างขวาง (popularity, prestige) ผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการประสานงาน (ability to enlist cooperation) มีมนุษยสัมพันธ์ (interpersonal Skills)

Bass (1981, pp. 73-78. อ้างถึงใน, อนุศรา โกงเหลง, 2556, หน้า 23-24) ได้ทำการสำรวจคุณลักษณะของผู้บริหารโดยได้พัฒนาจากกรอบความคิดของ สโตกดิลล์ (Stogdill) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะทางกายได้แก่การมีร่างกายที่แข็งแรงสง่างาม
2. คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคมได้แก่การเป็นผู้มีการศึกษามีฐานะทางสังคมดีเป็นที่ยอมรับยกย่องของบุคคลอื่น
3. คุณลักษณะสติปัญญาได้แก่การเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ มีปฏิภาณไหวพริบดี
4. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพได้แก่การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงมีความเชื่อมั่นในตนเอง
5. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงานได้แก่การเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่
6. คุณลักษณะทางสังคมได้แก่การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีการวางตัวในการเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม

Yukl (1998, pp. 145-154 อ้างถึงใน, บุษบา คำนนท์, 2559, หน้า 29) ได้จำแนกคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารออกเป็น 3 กลุ่มดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ เป็นความสัมพันธ์กันระหว่างอารมณ์กับการแสดงออกบุคลิกภาพที่ดีจะมีผลดีกับการสร้างผลงานในสังคมบุคลิกภาพ 2) ด้านการจูงใจเป็นการสร้างแรงผลักดันภายในของบุคคล

ให้ปฏิบัติงานตามที่ต้องการหลักการพื้นฐานคือต้องให้ตรงประเด็นต้องทำอย่างจริงจัง และมีความต่อเนื่องบทบาทขั้นพื้นฐานของการจูงใจก็คือการอธิบายชี้แจงให้คนอื่นได้รู้จัก เลือกริธีการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและ 3) ด้านทักษะองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะ ผู้นำอีกประการหนึ่งคือทักษะและประสบการณ์จะทำให้งานผู้นำประสบความสำเร็จ และได้รับความนิยมนิยมชมชอบจากบุคคลอื่น

Daft (1999, p. 87, อ้างถึงใน จิตรา ทรัพย์โลม, 2556, หน้า 19)

ได้ทำการวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะตัวของผู้นำที่ดีไว้ดังนี้

1. ลักษณะทางกายภาพ (Physical characteristics) ได้แก่ กระชับกระฉ่งกระปรี้กระเปล่า
2. ภูมิหลังทางสังคม (Social background) ได้แก่ ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
3. สติปัญญาและความสามารถ (Intelligence and ability) ได้แก่ การตัดสินใจความรู้อะกาศการพูด
4. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความคิดริเริ่มกระตือรือร้นซื่อสัตย์ สุจริตเชื่อมั่นในตนเอง
5. ลักษณะเกี่ยวกับงาน (Work-related characteristics) ได้แก่ มุ่งมั่น สูความสำเร็จแสวงหาความรับผิดชอบเอาใจใส่ต่องาน
6. ลักษณะทางสังคม (Social characteristics) ได้แก่ ความสามารถในการหาความร่วมมือการร่วมมือกับคนอื่นมีชื่อเสียงมีทักษะทางสังคมการมีส่วนร่วมในสังคมรู้จักกาลเทศะ

Hoy and Miskel (2001, pp. 397-399) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหาร ที่ประสบความสำเร็จจะต้องมีองค์ประกอบที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1. บุคลิกภาพ (Personality) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเองความบากบั่น และความพยายามความมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และคุณงามความดี
2. การจูงใจ (Motivation) ได้แก่ งานและความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงานความต้องการในพลังอำนาจและคุณงามความดี
3. ทักษะ (Skill) ได้แก่ ความสามารถในการปฏิบัติงานการบริหาร บุคลากรการรับรู้และการบริหารงาน

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร	นักวิชาการการศึกษา													
	ยงยุทธ เกษสาคร (2552)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	สนง. เลขาธิการสภาการศึกษา (2553)	จตุญ เตหา (2554)	สุเทพ พงษ์ศรีวัฒน์ (2555)	พัชราภรณ์ ทองศรี (2555)	นวลอนงค์อุษุภาพ (2556)	สมุทร ชำนาญ (2556)	Stogdill (1974)	Bass (1981)	Yukl (1998)	Daft (1999)	Hoy and Miskel (2001)	สรุปความถี่
8. ลักษณะทางอารมณ์					✓									1
9. ด้านความเป็นผู้นำ	✓			✓		✓	✓							4
10. ลักษณะด้านแรงจูงใจ					✓						✓		✓	3
11. ด้านคุณธรรมจริยธรรม				✓		✓								2
รวม	5	5	5	7	6	5	4	4	6	6	3	6	3	

จากตาราง 1 แสดงให้เห็นว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารจากที่มีผู้กล่าวไว้ข้างต้นมีมากมายหลายด้านเมื่อนำผลที่ได้จากการวิเคราะห์คุณลักษณะของผู้บริหารจากแนวคิดดังกล่าวซึ่งนักวิชาการหรือหน่วยงานทางการศึกษากล่าวถึงคุณลักษณะผู้บริหารไว้คล้ายกับการวิจัยครั้งนี้ซึ่งมุ่งศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร 5 ด้านคือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ

1. ด้านบุคลิกภาพ

บุคลิกภาพมีผลสำคัญต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคมผู้บริหารจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ของบุคคลทั่วไปได้มีผู้สนใจศึกษาและอธิบายเกี่ยวกับบุคลิกภาพไว้ ดังนี้

ภวิศา ชูชัยญะ (2556, หน้า 42) กล่าวว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกทางร่างกายหรือวาจาปรากฏให้เห็นได้อย่างชัดเจนเช่น ลักษณะท่าทางท่วงทีวาจาการแต่งกายกิริยามารยาทการรู้จักวางตนให้เหมาะสมกับกาลเทศะมีความกระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ใจกว้างรู้จักเสียสละกล้าหาญขยัน และอดทนยุติธรรมเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นเมตตากรุณาเฉลียวฉลาด มีไหวพริบมีความริเริ่มสร้างสรรค์

Snyder (1987, p. 89, อ้างถึงใน, บุษบา คำนนท์, 2559, หน้า 31) ให้ความหมายของบุคลิกภาพ หมายถึง การรวมลักษณะเฉพาะของบุคคลเข้าด้วยกันเช่น ลักษณะทางกายและจิตใจตลอดจนความสามารถอุปนิสัยอารมณ์กิริยาท่าทางบุคลิกภาพ เป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของบุคคลและเป็นผลต่อความรู้สึกนึกคิดที่มีต่อสิ่งแวดล้อม และวัฒนธรรมที่เขาอยู่

Jerry (1988, p. 4, อ้างถึงใน, บุษบา คำนนท์, 2559, หน้า 32) กล่าวว่า บุคลิกภาพ หมายถึง รูปแบบเฉพาะของบุคคลทั้งทางด้านความคิดความรู้สึกพฤติกรรม ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากบุคคลอื่นและบุคลิกภาพจะเป็นสิ่งที่ คงทนถาวร

จากการศึกษาข้างต้นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหาร หมายถึง คุณสมบัติเฉพาะของบุคคลซึ่งแสดงออกเป็นพฤติกรรมและเป็นเอกลักษณ์ของตนทั้งทางด้านรูปร่างหน้าตาความคิดความรู้สึกและพฤติกรรมต่าง ๆ รวมถึงการแต่งกายกิริยา ท่าทางที่เหมาะสมซึ่งลักษณะดังกล่าวจะจำแนกแต่ละบุคคลออกจากคนอื่นมีความสำคัญ ต่อผู้บริหารอย่างยิ่งเพราะผู้บริหารสถานศึกษาที่มีบุคลิกภาพดีนั้นย่อมสร้างศรัทธา ความเชื่อถือและความนิยมชมชอบแก่ผู้ร่วมงาน

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม

ผู้บริหารนับว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรและเป็น ตัวอย่างให้กับผู้อื่นที่อยู่ภายในองค์กร ผู้บริหารควรจะมีคุณธรรมจริยธรรมเป็นที่ตั้งในการ บริหารเพื่อนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับ คุณธรรมจริยธรรมที่น่าสนใจสำหรับผู้บริหารไว้ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, หน้า 85) ได้กำหนดเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อประเมินคุณภาพภายในสถานศึกษาโดยมาตรฐานที่ 11 ตัวบ่งชี้ที่ 11.1 กล่าวว่าผู้บริหาร มีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพผู้บริหารยึดมั่นและปฏิบัติ

ตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือชื่อสัตย์สุจริตมีความยุติธรรมและเมตตาธรรมมีความ
รับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของการเป็นผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่ายด้วย
ความมั่นคงทางอารมณ์อดทนและปรารถนาดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจปฏิบัติ
ตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหารมีความรักและศรัทธาในวิชาชีพปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง
ที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคมโดยมีหลักในการพิจารณาดังนี้

1. การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาที่ตนนับถือชื่อสัตย์สุจริต
มีความยุติธรรมและเมตตาธรรม (จรรยาบรรณต่อตัวเอง)
2. การมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่และบทบาทของผู้บริหาร
(จรรยาบรรณต่อหน้าที่)
3. การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับด้วยความมั่นคง
ทางอารมณ์และเป็นกัลยาณมิตร(จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน)
4. การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพบริหารและเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กรวิชาชีพ (จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ)
5. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตต่อสังคม
(จรรยาบรรณต่อสังคม)

สุริยันต์ จันโสด (2557, หน้า 27) กล่าวว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรม
คือ จะต้องมีความสำนึกเกิดขึ้นในจิตใจสามารถตัดสินใจได้ว่าอะไรดีอะไรไม่ดีและอะไร
ควรทำไม่ควรทำเหมาะสมหรือไม่เหมาะสมมีประโยชน์หรือไม่มีประโยชน์ยุติธรรม
หรือไม่ยุติธรรมซึ่งมีผลต่อพฤติกรรมของตนเองหรือผู้อื่นเป็นสิ่งที่สังคมยอมรับ
และถือปฏิบัติโดยทั่วไป

Stumpf (1977, p. 3, อ้างถึงใน, บุษบา คำนนท์, 2559, หน้า 39)
อธิบายความหมายของจริยธรรมในเชิงวิชาปรัชญาว่าจริยธรรม หมายถึง ความประพฤติ
ปฏิบัติเกี่ยวข้องกับสิ่งที่เรียกกันว่าถูกหรือผิดดีหรือเลวพึงประสงค์หรือไม่พึงประสงค์
มีคุณค่าหรือไร้ค่านอกจากนี้จริยธรรมยังเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อหน้าที่พฤติกรรม
ที่ยอมรับนับถือต่าง ๆ ของแต่ละบุคคลอีกด้วย

Kohlberg (1984, pp. 383-432, อ้างถึงใน, บุษบา คำนนท์, 2559,
หน้า 39) กล่าวว่าจริยธรรม หมายถึง ผลจากการคิดไตร่ตรองซึ่งจำเป็นต้องอาศัยข้อมูล
ที่นำมาพิจารณาสวนหนึ่งเป็นความเข้าใจของตนเองเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ และอีกส่วนหนึ่ง

เป็นประสบการณ์ที่ได้รับใหม่โดยเฉพาะข้อมูลที่ได้รับฟังจากทัศนะของผู้อื่นซึ่งอยู่สูงกว่าระดับของตนเอง

สรุปได้ว่าคุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรม หมายถึง การประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นอุปนิสัยที่ดีงามโดยมีความรู้สึกผิดชอบชั่วดีทั้งทางกายวาจาและจิตใจต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนซึ่งเกิดจากการไตร่ตรองและมีจิตสำนึกที่ดีงามอันเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปและมีคุณค่าควรแก่การนำไปดำเนินชีวิตหรือนำไปเป็นหลักในการดำเนินชีวิต

3. ด้านความรู้ความสามารถ

คุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารเป็นอีกด้านหนึ่งที่มีความสำคัญมากสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาเพราะเป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยนำพาองค์การให้มีความพัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าได้มีนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะด้านความรู้ความสามารถในการบริหารไว้ ดังนี้

จรรยา เคหา (2554, หน้า 21) กล่าวว่าความสามารถในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยคุณลักษณะดังนี้ คือ ความสามารถในการสั่งการ ความรอบรู้ในหน้าที่ความรับผิดชอบ ความสามารถในการวางแผน ความสามารถในการจัดองค์กร ความสามารถในการประสานงาน ความสามารถในการบังคับผู้ใต้บังคับบัญชา ความสามารถในการบริหารงานบุคคล ความสามารถในการแก้ปัญหา ความสามารถในการควบคุมงบประมาณ ความสามารถในการใช้เทคนิคและเครื่องมือในการบริหาร ความสามารถในการปรับปรุงและพัฒนางาน ความสามารถในการปฏิบัติงานกลุ่มและเป็นคนทันสมัยมีความรู้ทันต่อเหตุการณ์และสามารถบูรณาการความคิดและการปฏิบัติงาน บรรจง อุทก (2555, หน้า 23) ได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถทางการบริหารดังต่อไปนี้

1. ใช้แผนเป็นเครื่องมือในการบริหารโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่การจัดระบบข้อมูลสารสนเทศให้ถูกต้องการให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการมอบหมายงานให้บุคลากรทำตามความรู้ความสามารถการควบคุมกำกับติดตามนิเทศงาน
2. สนับสนุนให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาได้แก่ การส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเองและพัฒนางานการจัดสวัสดิการสิ่งอำนวยความสะดวกและประโยชน์ตอบแทน

3. จัดกิจกรรมหลากหลายเพื่อสนับสนุนการเรียนการสอนได้แก่ การจัดกิจกรรมทางวิชาการการจัดบริการแนะแนวบริการสุขภาพการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรมการจัดสภาพแวดล้อมภายในโรงเรียนให้มีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้

4. ประสานความร่วมมือจากทุกฝ่ายเพื่อพัฒนางาน

5. ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบเป็นการประเมินผล การปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องใช้วิธีการที่หลากหลายให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมนำผลการประเมิน ไปนิเทศและพัฒนางานการบริหารเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการหลายท่านเกี่ยวกับคุณลักษณะ ด้านความสามารถในการบริหารงาน สรุปได้ว่า ความสามารถในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยความรู้ต่าง ๆ มีความรอบรู้โดยเฉพาะด้านวิชาการมีความสามารถในการใช้ความรู้และเครื่องมือทางการบริหารที่มีอยู่จนเกิดศักยภาพที่เข้มแข็งในการบริหารงาน

4. ด้านมนุษยสัมพันธ์

ในการบริหารงานในองค์กรใด ๆ ให้ประสบความสำเร็จผู้บริหารจะต้อง รู้จักการใช้มนุษยสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อช่วยให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพเพราะผู้บริหารจะต้องทำงานร่วมกับบุคคลอื่นทั้งภายนอกและในโรงเรียน โดยนักวิชาการได้อธิบายความหมายของคำความมนุษยสัมพันธ์ที่น่าสนใจไว้หลายท่าน ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 ฉบับพิมพ์ครั้งที่ 4 (2531, หน้า 615) ได้ให้ความหมายคำความมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ซึ่งก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

จรรยา เคหา (2554, หน้า 27) กล่าวว่ามนุษยสัมพันธ์เป็นพฤติกรรม ด้านการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือบุคคลกับหมู่คณะซึ่งเป็นทั้งศาสตร์ และศิลป์ โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่เหมาะสม เพื่อสร้างความสัมพันธ์ร่วมมือช่วยเหลือ รับฟังความเห็นซึ่งกันและกัน ก่อให้เกิดความพึงพอใจการร่วมมือประสานงานเพื่อทำงาน ให้บรรลุผลโดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคล

สุทธิชัย ปัญญาโรจน์ (2554, หน้า 30-31) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ซึ่งอาศัยอยู่ในสังคมร่วมกันอย่างผาสุก ซึ่งนำไปสู่ความเข้าใจอันดีต่อกัน มุ่งให้เกิดความร่วมมือต่อกัน ดังนั้น มนุษยสัมพันธ์เป็นทั้ง

ศาสตร์และศิลปะในการเสริมสร้างสัมพันธอันดีกับบุคคลเพื่อให้ได้มาซึ่งความนับถือ ความรักความร่วมมือ ความจงรักภักดีและความสัมพันธ์อันดีต่อกัน (ศาสตร์คือหลักการ ทฤษฎีองค์ความรู้ศิลปะคือการประยุกต์ใช้ทฤษฎีองค์ความรู้) นักบริหารจึงจำเป็นต้องมี มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานซึ่งเทคนิคในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์มีหลายประการดังนี้

1. ต้องเข้าใจธรรมชาติของคนเราเพราะมนุษย์เรามีความ หลากหลาย ทั้งความคิดเห็น แง่มุมความเชื่อพฤติกรรม เราจะได้หาวิธีการสร้าง สัมพันธภาพได้อย่างเหมาะสม เพราะคนเรามีความชอบมีรสนิยมแตกต่างกัน มีประวัติดูแลหลังแตกต่างกัน
2. ต้องรู้จักสร้างสัมพันธ์กับคน การที่คนเรามีมนุษย์สัมพันธ์ จะต้องมีเทคนิคและวิธีการสร้างอยู่พอสมควร เช่นเทคนิคในการพูดเทคนิคในการนำเสนอ การพูดของคนเรานี้สำคัญมาก นักบริหารที่ดีจะพูดให้คนชอบหรือคนเกลียดก็ได้ จะพูดให้ คนพอใจหรือพูดให้คนไม่พอใจก็ได้ ผู้บริหารที่ดีควรยิ้มแย้มแจ่มใสซึ่งจะทำให้บรรยากาศ ในที่ทำงานดียิ่งขึ้นไม่ใช่ทำหน้าที่หน้าเครียวจริงจังตลอดเวลาจนลูกน้องไม่กล้าเข้าใกล้
3. ต้องสร้างลักษณะของผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี เช่นการ แต่งกาย บุคลิกภาพท่าทางที่ดีมีลักษณะการเข้ากับคน กิริยามารยาทเรียบร้อยตลกขบขันเบิกบาน ความกระตือรือร้นคือมีชีวิตจิตใจไม่เซื่องซึมหรือมีินชา มีความเบิก-บานแจ่มใส
4. ต้องไม่ทำตัวเด่นหรือด้อยเกินไป การทำตัวเด่นไปทำให้คนอื่น ดูด้อยค่าเพราะฉะนั้น นักบริหารควรไม่ทำตัวเด่นเกินไปเพราะจะทำให้คนอื่น ๆ อิจฉา ในขณะเดียวกัน ผู้บริหารไม่ควรทำตัวด้อยเกินไปด้อยจนไร้คุณค่าทำให้ลูกน้อง ขาดความเชื่อถือศรัทธา
5. ต้องมีอารมณ์หนักแน่นเก็บความรู้สึกได้ ธรรมชาติของคนเรา มีโลภมีโกรธมีหลงมีรักซึ่งเป็นธรรมชาติของความเป็นมนุษย์ แต่นักบริหารที่เก่งมักจะต้อง เก็บอารมณ์เก่ง โดยเฉพาะอารมณ์โกรธเพราะถ้าเกิดหลุดเกิดโกรธแล้วบางครั้งทำให้งาน ใหญ่เสียได้
6. ต้องให้ความช่วยเหลือให้เกิดเกียรติให้อภัยผู้อื่น คนที่จะเป็น ผู้บริหารหรือเป็นคนเหนือคนจะต้องให้ความช่วยเหลือคนอื่น เนื่องจากสังคมจะ เจริญก้าวหน้าได้ก็ด้วยการช่วยเหลือกันและกัน ผู้บริหารจะต้องให้เกิดเกียรติผู้อื่นต้องให้ เกียรติลูกน้อง เพื่อนร่วมงานลูกค้า ในขณะเดียวกันต้องรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่น คนทุกคน

ในโลกนี้ไม่มีใครไม่เคยทำผิด ดังนั้น เมื่อลูกน้องทำผิดคนอื่นทำผิดผู้บริหารจำเป็นจะต้องรู้จักให้อภัยแก่เขา

Davis (1968, p. 5 อ้างถึงใน จรูญ เคหา, 2554, หน้า 27) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การกระตุ้นหรือเร้าผู้ร่วมงานให้พัฒนาการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสามารถสนองเป้าประสงค์ของตนเองและหน่วยงาน

จากความหมายดังกล่าว สรุปได้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับบุคคลและหน่วยงานเพื่อบรรลุเป้าประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านความเป็นผู้นำ

ในสถาบันทุกสถาบันตั้งแต่ระดับครอบครัวไปจนถึงประเทศย่อมต้องมีผู้นำด้วยกันทั้งสิ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคำว่า ผู้นำ ไว้ดังนี้

วีรยุทธ จินลีต (2554, หน้า 23-24) ผู้นำ คือ บุคคลที่ได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือการยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ เช่น การชี้แนะสั่งการและช่วยเหลือให้กลุ่มสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ ได้มีการเขียนชื่อผู้นำแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงานและองค์กรที่อยู่ เช่น ผู้บริหาร ผู้จัดการ ประธานกรรมการ ผู้อำนวยการ อธิการบดี ผู้บัญชาการเหล่าทัพ ผู้ว่าราชการ นายอำเภอ กำนันเจ้าคณะจังหวัด เจ้าอาวาส ปลัดกระทรวง คณบดี โดยมีคุณสมบัติการเป็นผู้นำที่ดี ดังนี้

1. ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด ความรู้ในที่นี้มิได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้น หากแต่รวมถึงการเฝ้าหาความรู้เพิ่มเติมในด้านอื่น ๆ ด้วย การจะเป็นผู้นำที่ดี หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้อย่างรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

2. ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่ม คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่งใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็นที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเองความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้หัวหน้างานจะต้องมีความกระตือรือร้นคือมีใจจดจ่องานดีมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3. มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบากหรือความเจ็บปวดใด ๆ ทั้งทางกาย

วาทะและใจผู้นำที่มีความกล้าหาญจะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่าง ๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นอกจากความกล้าหาญแล้วความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของการ “กล้าได้กล้าเสีย”

4. การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสานความคิด ประสานประโยชน์ สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัย ทุกระดับการศึกษาได้ ผู้นำที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยแก้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

5. มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้อง หลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง และผู้อื่นเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติ ปราศจากความลำเอียงไม่เล่นพรรคเล่นพวก

6. มีความอดทน (Patience) ความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

7. มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัว หมายถึง ความระมัดระวัง ความสุขุมรอบคอบความ ไม่ประมาท ไม่ยึดตาย ชาติความ กระฉับกระเฉง มีความฉับไว ในการปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกายแต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่าง ๆ หรือเหตุต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง พูดย่าง ๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self control)

8. มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้น จำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะต่อส่วนรวม และต่อองค์การความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจและปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

9. มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้อง ๆ ไม่หยิ่งยโส ไม่จองหอง ไม่วางอำนาจและไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผล ความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้วก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความร่วมมือเสมอ

จากการศึกษาข้างต้นคุณลักษณะด้านผู้นำจึงสรุปได้ว่า หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายจากกลุ่มซึ่งอาจได้มาโดยการเลือกตั้งแต่งตั้งและได้รับการยอมรับจากกลุ่มสามารถกระตุ้นชักจูงหรือชี้นำให้สมาชิกภายในกลุ่มร่วมกันปฏิบัติงานให้สำเร็จตามที่กำหนดเป้าหมายไว้ด้วยความเต็มใจได้

บทบาทหน้าที่และภาระงานของครู

จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อครูโดยตรง ในด้านบทบาทหน้าที่และภาระงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ โดยหน้าที่หลักของครูคือการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ซึ่งคุณภาพคนขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา และคุณภาพของการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู เป็นหลักการพัฒนาครูให้มีคุณภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำพาคนไปสู่การศึกษาที่ดี

บทบาทครู

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตามหน้าที่ของโรงเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาติดต่อสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยตรงบทบาทหน้าที่และภาระงานครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนและเกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทิศทางที่พึงประสงค์

ความหมายของบทบาทครู

ยन्द์ ชุมจิต (2531, หน้า 49-55 อ้างถึงใน เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์, 2558, หน้า 47) กล่าวถึง บทบาทของครูจากคำว่า “TEACHERS” จำแนกบทบาทไว้ ดังนี้

T (Teaching) – การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวงซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคน ทุกระดับชั้นที่สอนตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่าครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยเอาใจใส่อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือทอดทิ้งหน้าที่การงานมิได้ และในข้อ 6 กำหนดไว้ว่าครูต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้องและปิดบังอำพราง ไม่นำ หรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนเองไปใช้ในทางที่ทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติจากข้อกำหนดทั้ง 2 ข้อที่นำมากล่าวนี้จะเห็นว่าหน้าที่ของครูที่สำคัญคือการอบรมสั่งสอนศิษย์การถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ โดยเฉพาะในข้อ 3 ของระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 นี้ ถือว่าการอบรมสั่งสอนศิษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากจะละทิ้งหรือทอดทิ้งไม่ได้เพราะถ้าหากครูละทิ้งการสอน ก็คือครูละทิ้งหน้าที่ของครูซึ่งการกระทำเช่นนั้นจะมีผลต่อการเจริญเติบโตทางความคิดและสติปัญญาของศิษย์เป็นอย่างมาก

กล่าวคือ ศิษย์ของครูจะไม่ได้รับการพัฒนา ความคิด ความรู้ และสติปัญญาหรือได้รับบ้าง แต่ก็ไม่เจริญเติบโตเท่าที่ควร ดังนั้นครูทุกคนควรตระหนักในการสอนเป็นอันดับแรกโดยถือว่าเป็นหัวใจของความเป็นครูคือการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิชาการทั้งปวง ซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้นซึ่งสำคัญที่ครูต้องเพิ่มสมรรถภาพในการสอนให้แก่ตนเอง

E (Ethics) – จริยธรรม หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจริยธรรม ให้แก่นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชา ความรู้โดยทั่วไปนอกจากนี้ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรม อันเหมาะสมอีกด้วยเพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือ ที่สำคัญในการปลูกฝังศรัทธาให้ศิษย์ได้ปฏิบัติตาม

A (Academic) – วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบ ในวิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลาเพราะอาชีพของครู ต้องใช้ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้ เพิ่มเติมอยู่เป็นประจำหากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัย ไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน

C (Cultural Heritage) – การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึง ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่ง ให้ตกทอดไปสู่คนอีกรุ่นหนึ่งหรือรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งมีวิธีการที่ครูจะกระทำได้ 2 แนวใหญ่ ๆ ด้วยกันคือ

1. การปฏิบัติตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงามอย่างถูกต้องเป็นประจำ กล่าวคือครูทุกคนจะต้องศึกษาให้เข้าใจในขนบธรรมเนียม ประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติอย่างถ่องแท้เสียก่อนต่อจากนั้นจึงปฏิบัติตามให้ ถูกต้องและเหมาะสมเพื่อให้ศิษย์และประชาชนทั่วไปยึดถือเป็นแบบอย่าง เช่นการแต่งกาย ให้เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ การแสดงความเคารพและกิริยามารยาทแบบไทย

2. การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เข้าใจในวัฒนธรรม และประเพณีอันดีงามของไทยอย่างถูกต้องและในขณะเดียวกันก็กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียน ได้ประพฤติปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับอันดีงามที่บรรพบุรุษได้ยึดถือปฏิบัติ สืบต่อกันมา

H (Human Relationship) – มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์สัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่ว ๆ ไป เพราะการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของครูยังช่วยทำให้สถาบันศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้นครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งที่จะต้องคอยผูกมิตรไมตรีอันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย มนุษย์สัมพันธ์ระหว่างครูกับบุคคลต่าง ๆ อาจจำแนกได้ ดังนี้

ครูกับนักเรียน

ครูกับนักเรียนนับว่าเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกันมากที่สุดจนกระทั่งในอดีตยกย่องให้ครูเป็นบิดาคนที่สองของศิษย์ผู้ปกครองเมื่อส่งบุตรหลานเข้าโรงเรียนก็ฝากความหวังไว้กับครู กล่าวคือ มอบภาระต่าง ๆ ในการอบรมดูแล ลูกหลานของตนให้แก่ครู ดังนั้น ครูจึงควรปฏิบัติหน้าที่ของครูให้สมบูรณ์ที่สุดและควรสร้างมนุษย์สัมพันธ์อันดีระหว่างครูและศิษย์ให้แน่นแฟ้น ให้ศิษย์มีความรู้สึกพึงใจตลอดไปวิธีการที่ครูควรจะทำต่อศิษย์ เช่น

1. สอนศิษย์ให้เกิดความสามารถในการเรียนรู้ในวิชาการต่าง ๆ ให้มากที่สุดเท่าที่ครูจะกระทำได้
2. สอนให้นักเรียนหรือศิษย์ของตนมีความสุขเพลิดเพลินกับการเล่าเรียนไม่เบื่อหน่ายอยากจะเรียนอยู่เสมอ
3. อบรมดูแลความประพฤติของศิษย์ให้อยู่ในระเบียบวินัยหรือกรอบของคุณธรรมไม่ปล่อยให้ศิษย์กระทำชั่วด้วยประการทั้งปวง
4. ดูแลความทุกข์สุขอยู่เสมอ
5. เป็นที่ปรึกษาหารือ ช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ

ให้แก่ศิษย์

ครูกับครู

ความสัมพันธ์ระหว่างครูกับครูนับว่ามีความสำคัญมากที่สุดต่อการพัฒนาวิชาชีพครู เพราะครูกับครูที่ทำงานสอนอยู่สถานศึกษาเดียวกันเปรียบเสมือนบุคคลที่เป็นสมาชิกในครอบครัวเดียวกัน หากสมาชิกในครอบครัวเดียวกันมีความสมานสามัคคีอันดีต่อกันแล้ว นอกจากจะทำให้การอบรมสั่งสอนนักเรียนเป็นไปอย่างมีคุณภาพแล้วยังช่วยให้การปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากการสอนเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพด้วย เมื่อเป็นเช่นนี้การพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนาวิชาชีพครูก็จะดำเนินไปอย่างรวดเร็ววิธีที่ครูควรปฏิบัติต่อครู เพื่อสร้างมนุษย์สัมพันธ์ต่อกัน เช่น

1. รวมมือกันในการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็น

พลเมืองดีของชาติอย่างสม่ำเสมอ

2. ช่วยเหลือเกื้อกูลกันในทางด้านวิชาการ เช่น

การแนะนำการสอน, แนะนำเอกสารหรือแหล่งวิทยาการให้

3. ช่วยเหลืองานส่วนตัวซึ่งกันและกันเท่าที่โอกาส

จะอำนวย

4. ทำหน้าที่แทนกันเมื่อคราวจำเป็น

5. ให้กำลังใจในการทำงานซึ่งกันและกันซึ่งอาจจะ

แสดงออกในรูปของวาจาหรือการกระทำก็ได้

6. กระทำตนให้เป็นผู้มีความสุขอ่อนน้อมต่อกัน

เสมอ ไม่แสดงตนในทำนองยกตนข่มท่านหรือแสดงตนว่าเราเก่งกว่าผู้อื่น

ครูกับผู้ปกครอง

ผู้ปกครองนักเรียนเป็นบุคคลอีกกลุ่มหนึ่งนับว่ามี

บทบาทสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาเล่าเรียนของศิษย์และความก้าวหน้าของ

สถานศึกษาโรงเรียนใดที่สามารถโน้มน้าวให้ผู้ปกครองนักเรียนเข้ามาใกล้ชิดโรงเรียน

อย่างสม่ำเสมอ โรงเรียนนั้นจะสามารถพัฒนาได้อย่างรวดเร็ว ทั้งด้านคุณภาพการเรียน

ของนักเรียนและการพัฒนาสิ่งแวดล้อมทางกายภาพและสังคมรอบ ๆ โรงเรียน วิธีการ

ที่ครูสามารถสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้ปกครองนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

1. แจ้งผลการเรียนหรือความเจริญก้าวหน้าของศิษย์

ให้ผู้ปกครองนักเรียนทราบเป็นระยะ ๆ

2. ติดต่อกับผู้ปกครองเพื่อช่วยแก้ปัญหาของศิษย์

ในกรณีที่ศิษย์มีปัญหาทางการเรียนความประพฤติ สุขภาพ อื่น ๆ

3. หาเวลาเยี่ยมเยียนผู้ปกครองเมื่อมีโอกาส

อันเหมาะสม เช่น เมื่อได้ข่าวการเจ็บป่วยหรือสมาชิกในครอบครัวถึงแก่กรรม เป็นต้น

4. เชิญผู้ปกครองร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ

ของโรงเรียน เช่น การแข่งขันกีฬา ประจำปี งานแจกประกาศนียบัตรหรืองานชุมนุม

ศิษย์เก่า เป็นต้น

5. เมื่อได้รับเชิญไปร่วมงานของผู้ปกครองนักเรียน เช่น งานอุปสมบท งานขึ้นบ้านใหม่ งานมงคลสมรส เป็นต้น ต้องพยายามหาเวลาว่างไปให้ได้

6. ครูควรร่วมมือกันทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ และอาชีพให้ผู้ปกครองและประชาชนในท้องถิ่นบ้างจะทำให้ประชาชนเห็นความสำคัญของครูมากยิ่งขึ้น

7. เมื่อชุมชนได้ร่วมมือกันจัดงานต่าง ๆ เช่น งานประจำปีของวัด หรือ งานเทศกาลต่าง ๆ ครูควรให้ความร่วมมืออยู่อย่างสม่ำเสมอ

8. ครูควรแจ้งข่าวสารต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อผู้ปกครอง โดยให้ผู้ปกครองได้ทราบเป็น ระยะเวลา ๆ ซึ่งอาจจะส่งข่าวสารทางโรงเรียน หรือการติดประกาศตามที่อ่านหนังสือประจำหมู่บ้านก็ได้

นอกจากครูจะต้องพยายามสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน กลุ่มบุคคลต่าง ๆ ดังกล่าว ซึ่งถือว่าเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับครูและครูก็ต้องเกี่ยวข้องด้วยตลอดเวลาแล้ว ยังมีกลุ่มบุคคลอื่น ๆ ที่ครูจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีด้วยอีก

E (Evaluation) – การประเมินผล หมายถึง การประเมินผล การเรียนการสอนนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครูเพราะการ ประเมิน ผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้านต่าง ๆ หากครูสอนแล้วไม่มี การประเมินผลหรือวัดผลครูก็จะไม่ทราบได้ว่าศิษย์ มีความเจริญก้าวหน้าในด้านใดมากน้อยเพียงใดดังนั้น ครูจึงควรที่จะระลึกอยู่เสมอว่า ณ ที่ใดมีการสอน ที่นั้นจะต้องมีการสอบสำหรับการประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนนั้น ครูสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ได้หลายวิธี ทั้งนี้อาจจะใช้หลาย ๆ วิธีในการประเมินผลครั้งหนึ่งหรือเลือกใช้เพียงวิธีการใดวิธีการหนึ่งในการประเมินผลการเรียนการสอนนั้นมีหลายวิธีเช่น

1. การสังเกต หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมการทำงาน การร่วมกิจกรรมกลุ่มหรือความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน เป็นต้น

2. การสัมภาษณ์ หมายถึง การสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบความเจริญก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียนซึ่งอาจจะเป็นการสัมภาษณ์ในเนื้อหาวิชาการที่เรียน วิธีการเรียน หรือวิธีการทำงาน เป็นต้น

3. การทดสอบ หมายถึง การทดสอบความรู้ในวิชาการที่เรียนอาจจะเป็นการทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติก็ได้ถ้าจะให้ได้ผลดียิ่งขึ้นก็ควรมีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชา
4. การจัดอันดับคุณภาพ หมายถึง การนำเอาผลงานของนักเรียนแต่ละคนในกลุ่มมาเปรียบเทียบกับกันในด้านคุณภาพแล้วประเมินคุณภาพของนักเรียนแต่ละคนว่าคนใด ควรอยู่ในระดับใด
5. การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจเป็นวิธีการประเมินผลการเรียนอีกแบบหนึ่งเพื่อสำรวจตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนทั้งของนักเรียนและของครู
6. การบันทึกย่อและระเบียบสะสมเป็นวิธีที่ครูจดบันทึกพฤติกรรมความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
7. การศึกษาเป็นรายบุคคล หมายถึง เป็นวิธีการที่นิยมใช้กับนักเรียนที่มีปัญหาเป็นรายบุคคล ปัญหาในที่นี้หมายความว่า ควบคุมทั้งเด็กที่เรียนเก่งและเด็กที่เรียนอ่อนรวมทั้งเด็กมีปัญหาในด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วย
8. การใช้วิธีสังคมนิยมเป็นวิธีการที่นิยมใช้เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเดียวกันประเมินคุณภาพของบุคคลในสมาชิกเดียวกันเพื่อตรวจสอบดูว่าสมาชิกคนใดได้รับความนิยมสูงสุดในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านก็ได้
9. การให้ปฏิบัติและนำไปใช้เป็นวิธีการที่ครูต้องการทราบพัฒนาการทางด้านทักษะหรือการปฏิบัติงานของนักเรียนหลังจากที่ได้แนะนำวิธีการปฏิบัติให้แล้วการประเมินผลการเรียนการสอนทุก ๆ วิชาครูควรประเมินความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนหลาย ๆ ด้าน ที่สำคัญ คือ
 - 9.1 ด้านความรู้ (Cognitive Domain) คือ การวัดความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล
 - 9.2 ด้านเจตคติ (Affective Domain) คือ การวัดความรู้สึกร ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น
 - 9.3 ด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) คือ การวัดด้านการปฏิบัติงานเพื่อต้องการทราบว่านักเรียนทำงานเป็นหรือไม่หลังจากที่ได้ศึกษาภาคทฤษฎีแล้วการวัดด้านการปฏิบัติงานหรือด้านทักษะนี้ครูจะใช้มากหรือน้อยจะต้อง

ขึ้นอยู่กับลักษณะวิชาที่สอนวิชาใดเน้นการปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องมีการวัดด้านการปฏิบัติงานให้มากกว่าส่วนวิชาใดเน้นให้เกิดความงอกงามทางด้านสติปัญญาการวัดด้านการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง อย่างไรก็ตาม ในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชาควรจะมีการวัดในด้านการปฏิบัติงานบ้างตามสมควร

R (Research) – การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริงความรู้ที่เชื่อถือได้โดยวิธีการวิจัยของครูในที่นี้อาจจะมีความหมายเพียงแค่ว่าค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในชั้นสูงก็ได้สาเหตุที่ครูต้องรับผิดชอบในด้านนี้ก็เพราะในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชาควรจะต้องพบกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น ปัญหาเด็กไม่ทำการบ้าน เด็กหนีโรงเรียนเด็กที่ชอบรังแกเพื่อน และเด็กที่ชอบลักขโมย เป็นต้น พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าครูสามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการที่ครูจะแก้ไขปัญหาก็ควรศึกษาหาสาเหตุที่แท้จริงได้ครูจะต้องอาศัยการวิจัยเข้ามาช่วย ดังนั้นหน้าที่ของครูในด้านการค้นคว้าวิจัยจึงเป็นงานที่ครูจะหลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อเป็นเช่นนี้ ครูทุกคนจึงควรศึกษากระบวนการวิจัยให้มีความรู้ ความเข้าใจด้วยขั้นตอนในการวิจัยที่สำคัญมี ดังนี้

1. การตั้งปัญหา
2. การตั้งสมมุติฐานเพื่อแก้ปัญหา
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สรุปผล

สำหรับขั้นตอนของการทำงานวิจัยควรดำเนินงานตามลำดับ

ต่อไปนี้

1. การเลือกปัญหาสำหรับการวิจัย
2. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การจำกัดขอบเขตและการให้คำจำกัดความของปัญหา
4. การตั้งสมมุติฐาน
5. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
6. การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย

7. การรวบรวมข้อมูล
8. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล
9. การสรุปอภิปราย และข้อเสนอแนะ
10. การรายงานผลการวิจัย

S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือ ครูจะต้องให้บริการแก่สังคมหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังต่อไปนี้

1. บริการความรู้ทั่วไป ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน ในท้องถิ่น
2. บริการความรู้ทางด้านความรู้และสุขภาพอนามัย โดยเป็นผู้ให้ความรู้หรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อดำเนินการให้ความรู้แก่ประชาชน
3. บริการด้านอาชีพ เช่นร่วมมือกับหน่วยงานอื่น เพื่อจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้ประชาชนในท้องถิ่น
4. บริการให้คำปรึกษาหารือทางด้านการศึกษา หรือการทำงาน
5. บริการด้านแรงงาน เช่นครูร่วมมือกับนักเรียนเพื่อพัฒนาหมู่บ้าน
6. บริการด้านอาคารสถานที่แก่ผู้ปกครองนักเรียนที่มาขอใช้อาคารสถานที่ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 648) ได้ให้ความหมาย “บทบาท” ว่าหมายถึงการกระทำตามบทบาทการกระทำตามที่กำหนดไว้เช่นบทบาทของพ่อแม่ บทบาทของครู

Goods (1973, p. 502 อ้างอิงใน ชาติชาย ศรีจันทร์ดี, 2556, หน้า 42)

ให้ความหมายของบทบาทไว้เป็น 2 ลักษณะ คือ (1) เป็นลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของแต่ละบุคคลภายในกลุ่มที่กำหนด (2) เป็นแบบกระสวนพฤติกรรมของหน้าที่ที่คาดหวังหรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่สังคมกำหนด

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของครูตามหลักวิชาการ ในทัศนะของบุคคลต่าง ๆ พบว่าครูมีบทบาทสำคัญดังนี้ 1) บทบาทด้านการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาการการจัดการความรู้และออกแบบ

การเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รวมทั้งการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) บทบาทด้านสังคมและชุมชน ครูต้องมีวิถีการดำเนินชีวิตตามครรลองประชาธิปไตย การเป็นผู้นำในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชน สืบทอดและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติโดยการช่วยทะนุบำรุงรักษาพระพุทธศาสนา ให้มีความมั่นคงควบคู่กับสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์ มีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนาที่นับถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมและปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ นอกจากนี้ครูจะต้องช่วยส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมของชาติให้มั่นคง ถวายทอดวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เด็ก ช่วยกันจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและส่งเสริมให้มีการจัดห้องวัฒนธรรมในโรงเรียน 3) บทบาทด้านเศรษฐกิจครูเป็นผู้มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติตามวิธีพอเพียง โดยการให้ความรู้แก่นักเรียนและเน้นทักษะในการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้นักเรียนจะได้มีความรู้ที่ได้มาตรฐานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่น ทำสวนครัวปลูกผักและไม้ดอกส่งเสริมให้เด็กรู้จักออมทรัพย์ 4) บทบาทด้านการเมือง การปกครองครูต้องปลูกฝังความรักชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ผู้เรียน สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่คนในชาติ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครองครู ต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบการเมืองการปกครองของประเทศ และมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเมืองการปกครองให้มีความมั่นคง โดยการให้ความรู้ในเรื่องระบบการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะระบอบประชาธิปไตยแก่เด็กและคนในชุมชน สนับสนุนและฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักรูปแบบการปกครองประเทศ โดยให้มีการจัดตั้งสถานักเรียนการเลือกหัวหน้าชั้นเป็นต้น

หน้าที่ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญในการประกอบวิชาชีพครู และการดำรงความเป็นครู หน้าที่ครูเกี่ยวข้องกับผู้เรียนเป็นหลัก ได้แก่ งานสอนงานอบรมและงานพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนการสอน เกณฑ์มาตรฐานการศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

ความหมายของหน้าที่ครู

พระราชวรมนี [ป.อ. ปยุตฺโต] (2528, หน้า 53–57) ได้กล่าวถึงหน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามหลักพระพุทธศาสนาเอาไว้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบของครูตามหลักพระพุทธศาสนาโดยยึดหลักทศ 6 เป็นหลัก ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ของครูอาจารย์ที่พึงกระทำต่อศิษย์
 - 1.1 ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี
 - 1.2 สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
 - 1.3 สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง
 - 1.4 ยกย่องให้ปรากฏในหมู่มณะ
 - 1.5 สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทศ
2. หน้าที่ของศิษย์ที่ปฏิบัติต่อครูอาจารย์
 - 2.1 ลุกขึ้นต้อนรับเมื่อครูอาจารย์เข้ามาหา
 - 2.2 เข้าไปหาเพื่อบารุง คอยรับใช้ ขอคำปรึกษา ซักถาม
 - 2.3 ใฝ่ใจเรียน มีใจรักและศรัทธาในการเรียน
 - 2.4 ประณิบัติรับใช้ ช่วยบริการ
 - 2.5 เรียนศิลปวิทยาโดยเคารพ

รับคำแนะนำ

ยนต์ ชุมจิต (2531, หน้า 49–55 อ้างถึงใน เกริกเกียรติ

ต่อกิจไพบูลย์, 2558, หน้า 47) หน้าที่ความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดยสม่ำเสมอ การกระทำของครูเพื่อให้เกิดผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบ แบบธรรมเนียม จริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญ ด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวัง เป็นภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคมหน้าที่ของครูในแง่คุณลักษณะที่พึงประสงค์สรุปไว้ ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ที่สามารถให้ทางแห่งความรอดแก่ศิษย์ความรอดมีอยู่สองทาง คือทางรอดทางกายและทางรอดทางใจ
2. ครูต้องสามารถดำรงความเป็นครูอยู่ได้ทุกอิริยาบถ

3. ครูต้องสามารถเป็นตัวอย่างตามคำสอนแก่ศิษย์ได้สอน
อย่างไรทำอย่างนั้น

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 กำหนดให้ครูสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครูที่มีกฎหมายรองรับและให้อำนาจหน้าที่ครูสภา ในการรักษามาตรฐานวิชาชีพของครูครูสภาได้แต่งตั้งคณะทำงานหลายกลุ่มเพื่อศึกษา เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครูและได้ข้อสรุปเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐานเพื่อให้ ผู้ประกอบวิชาชีพครูปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของครูเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน วิชาชีพ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการสภาครู, 2547, หน้า 1)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา
วิชาชีพครูอยู่เสมอ

การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
ครู หมายถึง การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษา ค้นคว้า เพื่อพัฒนาตนเอง การเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรม ทางวิชาการที่องค์กรหรือหน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการ ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผล
ที่จะเกิดกับผู้เรียน

การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด
กับผู้เรียน หมายถึง การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียนดังนั้นในการ เลือกรูปแบบการเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง การใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ให้มากที่สุด ตามความถนัดความสนใจความต้องการ โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหา ความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้ง การส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียนแต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ

ได้เกิดผลจริง

การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือสร้างแผนการสอนบนที่การสอน หรือเตรียมการสอน ในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุ วัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ

อยู่เสมอ

การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง

การประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการ ต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร

ที่เกิดแก่ผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง

การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วย ตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน

ได้อย่างมีระบบ

การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็น

ระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ ครบคลุมสาเหตุปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติ ในรายละเอียดดังนี้ 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนา และเป้าหมายของการพัฒนา 2) เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้ เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดกับผู้เรียน 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออก การประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจาและจริยธรรม ที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถ ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน

การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง

การตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานของสถานศึกษาให้ชุมชน และสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง

การค้นหาสิ่งเกิดจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้าน โดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครู สามารถวิเคราะห์วิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้

ในทุกสถานการณ์

การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หมายถึง การสร้าง

กิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีกแบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหา แล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนาที่กำหนดเป็นกิจกรรม ในการพัฒนาของผู้เรียน ครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหามีได้ตอบสนองของปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัวครูสามารถ

มองห้กลุ่มในทุก ๆ โอกาสมองเห็นแนวทางที่นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปได้ว่า หน้าที่ของครู คือ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจน เอาใจใส่ดูแลตนเองและครอบครัวอย่างดี จัดเตรียมวางแผนการสอนมีทักษะการประเมินผู้เรียน ให้ความร่วมมือกับชุมชน ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรม ปฏิบัติตนตามกฎหมายและรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู

ภาระงานครู

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูหรือภาระงานที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีนั้น ต้องมีความสม่ำเสมอ โดยอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบจรรยาบรรณจรรยาบรรณ และคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญ ด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวังแสดงถึงภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำและเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม

ความหมายของภาระงานครู

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า1) ให้ความหมาย “ภาระงาน” มาจากคำว่าภาระกับงานซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของภาระ “ภาระ” หมายถึง ของหนักน้ำหนักภาระที่หนักการงานที่หนักหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนคำว่า “งาน” หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ทำ ดังนั้นภาระงานจึงหมายถึง ภารกิจหรือเรื่องที่จะต้องทำโดยเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น พ่อแม่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร ครูมีภาระหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์ สรุปภาระงานของครู หมายถึง ภารกิจหรืองานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครู

ปัจจุบันภาระงานของครูที่จะต้องกระทำโดยเป็นหน้าที่รับผิดชอบส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติในสถานศึกษาซึ่งสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ ภาระงานที่เป็นงานประจำอันได้แก่ภาระงานเกี่ยวกับการสอนและการปกครองส่วนภาระงานอีกประเภทคือภาระงานพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาระงานประจำของครู

ภาระงานประจำของบุคคลที่ทำหน้าที่ครูประกอบด้วยภาระงานเกี่ยวกับการสอน ภาระงานเกี่ยวกับการปกครองผู้เรียน และภาระงานเกี่ยวกับหน้าที่ครูประจำชั้นดังนี้

1. ภาระงานของครูเกี่ยวกับการสอนได้แก่ 1) ครูมีภาระรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนในวิชาต่าง ๆ ตามแต่ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษา และครูจะต้องเข้าสอนตามที่กำหนดไว้ในตารางสอน 2) ในการสอนนั้นครูต้องมีภาระรับผิดชอบในการวางแผนการสอนจัดเตรียมอุปกรณ์การสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการเรียนรู้ 3) ครูต้องมีการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรกำหนดและจัดทำเอกสารการวัดและประเมินผลให้ครบถ้วนและตามกำหนดเวลาในปฏิทินและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน 4) ในกรณีที่ครูไม่สามารถทำการสอนหรือวัดผลการเรียนรู้ไม่ว่าด้วยสาเหตุใด ๆ ก็ตามครูต้องรับผิดชอบจัดหาครูสอนแทนในคาบเรียนนั้น ๆ 5) ครูต้องมีความเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนในวิชาของตนโดยการสอนซ่อมเสริมเป็นต้น

2. ภาระงานของครูเกี่ยวกับการปกครองผู้เรียนได้แก่

1) ครูต้องมีหน้าที่สอดส่องดูแลความประพฤติของผู้เรียนทุกคนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน 2) ครูไม่ควรละเลยเพิกเฉยเมื่อผู้เรียนทำผิดระเบียบวินัย 3) ครูควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เรียนที่ทำความดี 4) ครูไม่ควรมือคดกับผู้เรียนใด ๆ 5) ครูควรมุ่งมั่นอบรมบ่มนิสัยของผู้เรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีมีระเบียบวินัยและมีคุณธรรม 6) ครูควรชี้แนะแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหนทางชีวิตที่ดี 7) ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

3. ภาระงานของครูเกี่ยวกับหน้าที่ครูประจำชั้นได้แก่ 1) ครูต้องควบคุมดูแลผู้เรียนในชั้นที่ตนรับผิดชอบในบทบาทครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา 2) ครูควรให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในชั้น 3) ครูต้องรับผิดชอบในการจัดห้องเรียนตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ของห้องที่ตนทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น 4) ครูต้องติดต่อประสานงานสถานศึกษากับผู้เรียนและผู้ปกครองผู้เรียน 5) ครูต้องจัดทำเอกสารประจำชั้นให้เรียบร้อยและเป็นปัจจุบันเช่นสมุดรายงานประจำตัวผู้เรียนระเบียบนสะสม

ภาระงานพิเศษของครู

นอกเหนือภาระงานในการสอนแล้วครูยังต้องมีภาระงานอื่น ๆ ตามที่ทางสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามอบหมาย โดยฝ่ายผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาหัวหน้างานต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ ซึ่งภาระงานต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนประกอบทำให้ครูทำหน้าที่ของคำว่าครูได้เต็มศักยภาพงานต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่งานดังต่อไปนี้

1. งานในโครงการพิเศษต่าง ๆ ในกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสต่าง ๆ เช่น งานในโครงการประกวดความเรียงวันพ้อแห่งชาติในงานในโครงการทำดีถวายในหลวง
2. งานที่เป็นกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษา เช่น งานค่ายลูกเสือ งานกิจกรรมตามประเพณีทางศาสนาการควบคุมดูแลผู้เรียนไปทำกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่งานกิจกรรมของชุมชนในการเลือกตั้ง
3. งานที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว
4. งานประชุมสัมมนาภายในสถานศึกษา เช่น งานประชุมประจำสัปดาห์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ งานประชุมเกี่ยวกับการปกครองผู้เรียน งานประชุมรับทราบนโยบายของฝ่ายบริหาร
5. งานประชุมสัมมนาภายนอกสถานศึกษาซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมสัมมนาการฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูจากภาระงานของครูที่กล่าวมาข้างต้นสามารถ

สรุปได้ว่าภาระงานของครูแบ่งออกเป็น 2 ด้านได้แก่ 1) ภาระงานส่วนตัว คือ ภาระงานประจำซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการสอน เช่น วางแผนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การวัดผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนงานปกครองนักเรียน เช่น การสอดส่องดูแลความประพฤติของผู้เรียนให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน 2) ภาระงานส่วนรวม คือภาระงานพิเศษ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและชุมชน การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ภาระงานครูตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2550

ตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไปไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 1) ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล

ครอบครัวองค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน

ด้านวิชาการของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ

เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
แล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิต

จากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ

กองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะ

ของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ

และจัดหาพัสดุ

2.14 การจัดหาพัสดุ

2.15 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.17 การเบิกเงินจากคลัง

2.18 การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน

2.19 การนำเงินส่งคลัง

2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน

2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน

และรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ
- 1.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 1.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 1.12 การออกจากราชการ
- 1.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 1.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 1.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 1.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 1.18 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 1.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. ด้านการบริหารทั่วไป

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวม
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบ
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

หรือเลิกสถานศึกษา

และตามอัยยาศัย

ของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

ในการลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า การบริหารงานครูตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกอบด้วยงาน 4 ฝ่าย สำคัญได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ในปัจจุบันทุกสถานศึกษา ได้บริหารงานกระจายอำนาจบริหารสู่การปฏิบัติงานของครู

บทบาทหน้าที่และภาระงานของครูกล่าวโดยสรุปได้ว่า คือ ภาระ และหน้าที่ตามสถานภาพของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเองต่อศิษย์ต่อสถาบันวิชาชีพ ต่อสังคมทุกระดับบทบาทของครูมีความสำคัญต่อการศึกษาลังคมชุมชนเศรษฐกิจ การเมืองและการปกครองหน้าที่ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในปัจจุบัน คือ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจ อย่างชัดเจน เอาใจใส่ดูแลตนเองและครอบครัวอย่างดีจัดเตรียมวางแผนการสอน มีทักษะการประเมินผู้เรียนให้ความร่วมมือกับชุมชน ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรม ปฏิบัติตน ตามกฎหมายและรักษามาตรฐานของวิชาชีพครูภาระงานของครูประกอบด้วยงาน 4 ฝ่ายสำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ฉะนั้นครูควรมีบทบาทหน้าที่ และภาระงานหลัก คือ บทบาทหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ผู้ออกแบบการเรียนรู้และผู้อำนวย ความสะดวกให้แก่ผู้เรียน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู

ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์วิทยาศาสตร์ เชิงบริหารจัดการซึ่งเป็นทั้งการมอง ประสิทธิผลเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวและการพิจารณาทั้งระบบ มีนักวิจัย ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 7) กล่าวว่าไว้ว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการหรือตรงตามจุดมุ่งหมาย ที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษานั้นคือการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งทีควร จะเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งมของการพัฒนา (Get The Right Things Done) ประสิทธิผลจึงเป็น การดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วนเหมาะสม และตั้งมอย่างที่สุดแล้ว

มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, หน้า 28) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย การปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันที่ปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลา และความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์

ภัณฑรัักษ์ พลดี (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ องค์การสามารถปรับตัวให้ดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปได้ และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

กาญจนา ภาวงศ์ (2557, หน้า 43) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานที่มุ่งให้เกิดผลสำเร็จ ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้และส่งผลให้ผู้เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

Edgar H. Schein (1970, p. 117 อ้างถึงใน อารีรัตน์ แต่งเพียง, 2561, หน้า 207) นิยามความหมายประสิทธิผล หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษารักษาสภาพ (maintain) และเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องกระทำให้ลุล่วง

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึง ความมีประสิทธิภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพหรือต่อคุณภาพทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

มาตรฐานครูสภา (2556, หน้า68) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ภัทรภา วรงค์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานครู ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐาน การปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

Cheng and Tsui (1999, p. 142 อ้างถึงใน สนั่น ประจงจิตร, 2556, หน้า 43) เสนอว่า ครูจะมีประสิทธิผลเมื่อครูมีคุณภาพในการสอน ซึ่งรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอนและกระบวนการของโรงเรียนอย่างไรก็ตามรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยเนื่องจากความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประสิทธิภาพการทำงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงานที่ประสบผลสำเร็จ ซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

จากข้อมูลดังกล่าวทั้งหมดนี้เห็นได้ว่า ครูผู้สอนจะต้องมีความตั้งใจเอาใจใส่และทุ่มเทกับงานที่ได้รับมอบหมายตามกรอบที่สถานศึกษากำหนด ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาประสิทธิผลการทำงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู อันสืบเนื่องตามพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 จำนวน 12 ข้อ ดังนี้

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ หมายถึง การที่ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ อยู่เสมอ สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ศึกษาค้นคว้าหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการจัดการกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นกับผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนจัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ และจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริง

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูผู้สอนให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนถนัด มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดส่งเสริมความสามารถเหมาะสมเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นพัฒนาการตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคลโดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติให้เกิดผลจริง หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำแผนการสอนของตนเอง ครูทำบันทึกหลังการสอนทุกครั้ง หลังสิ้นสุดกิจกรรมแล้วนำมาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป และมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ครูผู้สอนจัดทำ จัดทำสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม ในการผลิตสื่อและจัดการเรียนรู้ มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการปรับปรุงดูแลบำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียน เกิดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำ โครงการหรือโครงการ จัดกิจกรรมให้ผู้ได้ฝึกแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บันทึกหลังสอนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอน มีการปฏิบัติตนตามระเบียบทางราชการ อยู่ในศีลธรรมอันดีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้กับทางราชการ และแต่งกายสุภาพเรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูผู้สอนทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ เชื้อเพื่อนและให้ คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมรณรงค์ ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม และรักษาผลประโยชน์ ของส่วนรวม

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึง ครูผู้สอนค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมา

สังเคราะห์สิ่งที่ตีมาพัฒนา นำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่กับผู้เรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
รู้เท่าทันทุกสถานการณ์และสามารถปรับตัวได้

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ได้ทุกสถานการณ์
หมายถึง ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สอบถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียน
สนใจ เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนการเรียนรู้
นอกห้องเรียนและให้คำแนะนำและข้อเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา

การประเมินประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิผลขององค์การเป็นสิ่งที่สำคัญต่อความคงอยู่และความก้าวหน้า
ขององค์การดังนั้นจึงมีผู้กล่าวถึงการประเมินประสิทธิผลไว้หลายทฤษฎี ดังนี้

ธนิต ทองอาจ (2553, หน้า 11) ได้อธิบายว่าประสิทธิผลของโรงเรียนว่า
เป็นการที่โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาได้สำเร็จด้วยดี โดยที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถ
ในการจูงใจผู้ได้บังคับบัญชาให้มาทำงานอย่างเสียสละ ขณะเดียวกันผู้นำก็ทำหน้าที่
ประสานงานให้งานด้านการจัดการศึกษาให้ผลสัมฤทธิ์สูงสุด ประกอบด้วย 4 ด้านคือ
1) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก 3) ด้านความสามารถใน
การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

Gibson Others (1982, p.812 อ้างถึงใน นิตยา มั่นชำนาญ, 2555,
หน้า 35) ได้อธิบายคำว่าประสิทธิผลในระดับองค์การ (organizational effectiveness)
ว่าเป็นภาพรวมของประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่มปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิด
ประสิทธิผลระดับองค์การได้แก่ 1) สภาพแวดล้อม 2) เทคโนโลยี 3) กลยุทธ์ 4) โครงสร้าง
5) กระบวนการต่าง ๆ 6) วัฒนธรรม

Mott (1972, อ้างถึงใน Hoy and Miskel, 2001, pp. 305-306) ได้เสนอ
แนวคิดในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา
4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

Gibson and Other (1982, p. 27, อ้างถึงใน นิคม กันตะคะนันท์, 2548, หน้า 50) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การ โดยใช้หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิต
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนา
6. การอยู่รอด

จากนักวิชาการหลายท่านที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า การประเมินประสิทธิผลของครูเป็นการประเมินถึงประสิทธิผลของสถานศึกษา ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาพแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก ภายใต้การปฏิบัติตามภารกิจขององค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

สุวธา ฤกษ์เกษม (2551, หน้า 107-108) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัย พบว่า

- 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยามาตรฐานด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับ
- 1.1) มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณามาตรฐาน พบว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียนรองลงมา คือ มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา

อย่างสร้างสรรค์และมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงตามลำดับ ยกเว้นมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง 1.2) มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าครูผู้สอนมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มาตรฐานด้านการปฏิบัติตนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านจรรยาบรรณต่อวิชาชีพ รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน 2 ด้าน คือ ด้านจรรยาบรรณต่อผู้รับบริการและด้านจรรยาบรรณต่อสังคม

2) ผลการเปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า 2.1) วุฒิการศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมาตรฐานด้านการปฏิบัติตนไม่แตกต่างกัน 2.2) ประสิทธิภาพการทำงานพบว่าครูโรงเรียนเอกชน ที่มีประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2.3) เขตพื้นที่การศึกษาพบว่าครูโรงเรียนเอกชนที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกัน มีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและมาตรฐานด้านการปฏิบัติตนแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนมาตรฐานการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

พัชนี รัศมี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ภาพรวมและรายมาตรฐานทุกมาตรฐานอยู่ในระดับมาก 2) ครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาและมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนครูที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูไม่แตกต่างกัน 3) แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู สรุปได้ว่า 3.1) ครูควรมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ

และปรับเปลี่ยนตนเองตามภาวะการณ์ปัจจุบัน 3.2) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ข้าราชการครูเข้าร่วมการประชุมอบรมสัมมนาทางวิชาการและนำความรู้มาเผยแพร่แก่บุคคลอื่นและ 3.3) ควรมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของครูเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างสม่ำเสมอในเชิงประจักษ์ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูที่มีความรู้ความสามารถเป็นวิทยากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาวิชาชีพครู สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความสามารถในการทำวิจัยในชั้นเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนการสอนอย่างมีระบบ

วิทยา จักรไชย (2552, หน้า 190-194) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1 ผลการวิจัยพบว่าทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 โดยภาพรวมมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับมากและมีความเห็นว่าการปฏิบัติมากที่สุด ในมาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติน้อยที่สุดในมาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอส่วนมาตรฐานอื่น ๆ เรียงลำดับจากมีความเห็นว่ามี การปฏิบัติมากไปหาน้อยดังนี้ มาตรฐานที่ 9 รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์มาตรฐานที่ 10 รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนมาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนมาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนามาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสแก่ผู้เรียนได้เรียนรู้ทุกสถานการณ์มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพและมาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงมาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอมาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และมาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบนอกจากนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1 โดยจำแนกตามเพศโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1 โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน และจำแนกตามขนาดของสถานศึกษาโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร (2552, หน้า 63-66) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี การวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีในภาพรวมและทุกรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ 1. ด้านบุคลิกภาพ 2. ด้านทักษะและ 3. ด้านการจูงใจ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรีจำแนกตามเพศแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 และตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ส่วนเมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงานและขนาดสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ประสิทธิ์ วิชโย (2552, หน้า 150) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาเมื่ออาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดโดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านคุณจริยธรรม

เสาวนีย์ ยิ้มถนอม (2553, หน้า 144-145) ได้ศึกษาทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา โดยผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตทวีวัฒนา ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ยกเว้นด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก เมื่อเรียงลำดับลำดับค่าเฉลี่ยจากมากลงมาหาน้อย ได้แก่ มีภูมิลำเนาหลังทางสังคมมีคุณธรรมจริยธรรมมีความรู้สึกและรอบรู้มีความสามารถ ความชำนาญมีการศึกษาและมีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

ทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2553, หน้า 101) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครู สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ผลการศึกษาพบว่า 1) ครูที่ปฏิบัติการสอนสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน ทั้งในภาพรวมและครูที่มีเพศต่างกันระดับการศึกษาต่างกันประสบการณ์การทำงานต่างกันแสดงระดับความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านคุณธรรมอยู่ในระดับมากที่สุดเหมือนกัน แสดงให้เห็นว่าทั้งในภาพรวมและรายด้านครูที่มีเพศต่างกันระดับการศึกษาต่างกันประสบการณ์การทำงานต่างกันต้องการผู้บริหารที่มีคุณธรรมมากที่สุดโดยเฉพาะในเรื่อง “ความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่การงานและหน่วยงาน”

2) เมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาโดยจำแนกตามเพศระดับ การศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ที่น่าสนใจที่สุด คือ ครูที่มีเพศต่างกันระดับการศึกษา ต่างกันประสบการณ์การทำงานต่างกันแสดงระดับความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหาร สถานศึกษาไม่แตกต่างกันทุกด้านและทุกข้อเหมือนกัน ยกเว้นจำแนกตามประสบการณ์ การทำงานในด้านภาวะผู้นำข้อที่ว่า “มีความสามารถในการโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามและถูกต้อง” แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่าครูที่มีประสบการณ์มากได้รับประสบการณ์การบริหารงาน จากผู้บริหารหลายท่านจึงต้องการผู้บริหารที่ใช้หลักจิตวิทยาที่จะทำให้ผู้บังคับบัญชา ปฏิบัติในสิ่งที่ดีงามแตกต่างกับครูซึ่งมีประสบการณ์น้อยที่ปฏิบัติตามคำสั่ง ของผู้บังคับบัญชาอย่างไม่เต็มใจใจใด ๆ

สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่าโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความเป็นผู้นำ และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะ ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารจำแนกตามเพศวุฒิการศึกษาประสบการณ์และขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

บุญธรรม ไวยมิตรรา (2553, หน้า 114-117) ได้ทำการศึกษาเรื่องการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมนุษยสัมพันธ์และ ความร่วมมือกับชุมชน ด้านความเป็นประชาธิปไตย ด้านการอุทิศตนและเป็นตัวอย่างที่ดี ในการทำงาน ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านวิสัยทัศน์และความคิดสร้างสรรค์ และด้านความรู้ความสามารถทางการบริหาร 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านนโยบาย และการบริหารด้านความสำเร็จของงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์

กับบุคลากรในโรงเรียน ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงานด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านการเป็นอยู่ส่วนตัว ด้านความมั่นคงปลอดภัยในการทำงานและด้านเงินเดือนและสิทธิประโยชน์

3. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1 และเขต 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างสูง

พรทิวา เพชรชม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านความเป็นผู้นำ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านคุณธรรมจริยธรรม และเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

จิตติมา เอมะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเมื่อนำมาเรียงตามลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพ คุณลักษณะด้านความสามารถในการบริหารงาน คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ คุณลักษณะด้านคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะด้านวิชาการเมื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามตำแหน่งประสบการณ์การทำงานวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รังสิมา พานประเสริฐ (2554, หน้า 83) ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา

พฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนมัธยมศึกษาจังหวัดกาญจนบุรี พบว่าผู้บริหารโรงเรียนมีพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา ทั้งโดยภาพรวมและทุกรายมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง ครูมีพฤติกรรมตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและมีเพียงมาตรฐานเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ มาตรฐานปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตามเกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษามีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

สุเทพ ปาลสาร (2554, หน้า 56) ศึกษาการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น พบว่า ครูประถมศึกษาปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในระดับ “มาก” เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูที่ปฏิบัติอยู่ในอันดับสูง ได้แก่ การร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารส่วนการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูครูประถมศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง ” สำหรับปัญหาการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูครูประถมศึกษา มีปัญหาในการปฏิบัติอยู่ในระดับ “ปานกลาง” ปัญหาที่อยู่ในอันดับต้น ๆ ได้แก่ การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนการมุ่งพัฒนาผู้เรียนการพัฒนาแผนการสอนและการจัดกิจกรรมเน้นผลถาวรแก่ผู้เรียน

รุจิรัตน์ นาคะรัมย์ (2554, หน้า 111-112) ได้ศึกษาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์และด้านการกระตุ้นทางปัญญา 2) ความเป็นครูมืออาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากซึ่งสูงกว่าสมมติฐานที่ตั้งไว้เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติตน

ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ

3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารด้านที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพโดยภาพรวมประกอบด้วยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 57.40 และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการดำเนินงานถึงความจำเป็นปัจเจกบุคคลส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพด้านการปฏิบัติตนมีประสิทธิภาพในการทำงานร้อยละ 45.00

หยาดพิรุณ แจ่มศรีจันทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านแล้วเรียงอันดับจากมากไปน้อย ได้แก่ ด้านคุณธรรม ด้านส่วนตัว และครอบครัว ด้านภาวะผู้นำ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านบุคลิกภาพ ด้านเทคนิคการประชุม และด้านความรู้ความสามารถ ผลการเปรียบเทียบจำแนกตามเพศผู้มีการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุริยันต์ จันโสด (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านบุคลิกภาพและด้านคุณธรรมจริยธรรม ตามลำดับ ส่วนความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงอันดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยสามอันดับแรก ได้แก่ ด้านความรู้ความสามารถ ด้านคุณธรรมจริยธรรมและด้านความเป็นผู้นำ ตามลำดับ และผลการเปรียบเทียบสภาพความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

งานวิจัยต่างประเทศ

Stogdill (1974, บทคัดย่อ) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำโดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

บุคลิกภาพ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่าผู้นำควรจะมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้ มีเชาวน์ปัญญาดีมีความคิดอ่านเฉียบแหลมกว่า มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการอ่าน คิดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ทำให้มีความรู้ทันสมัยและกว้างไกลเป็นที่ฟังในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้มีความเข้าใจในงานที่ทำศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอหรือรู้แหล่งที่จะไปสอบถามปรึกษาหารือได้ ชอบกิจกรรมหรืองานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสังคม กับกลุ่ม เข้ากับคนได้ทุกชั้นโดยไม่เคอะเขินมีมารยาท สังคมดีมีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะพอเลี้ยงตนเองให้อยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่มไม่มีหนี้สินหรือหยิบยืมเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ฐานะของตำแหน่งด้อยลงส่วนปริมาณคุณภาพ คุณสมบัติและทักษะที่สำคัญของหัวหน้างานขึ้นอยู่กับสภาพงานที่บริหารอยู่ 74 บุคลิก ลักษณะของผู้นำที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรจะมีบุคลิกลักษณะเหนือบุคคลอื่นในเรื่องต่อไปนี้ความสามารถในการเข้าสังคมเข้ากับคนได้ทุกระดับโดยปราศจากอาการหวาดกลัวเคอะเขินรู้จักวิทยาในการพูดคุยกับคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้และเป็นผู้ที่มีมารยาทสังคมที่ดีมีความคิดริเริ่มสามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทน ทนทานต่อความยากลำบากทนงานหนักได้อดทนต่อปัญหาอุปสรรคด้านใดโดยไม่เสียกำลังใจ ใฝ่หาความรู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำและรู้กว้างไกลทำให้งานสำเร็จได้เร็ว และมีคุณภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจขอบเขตความสามารถของตนเองหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และเมื่อจำเป็นต้องชี้แจงแสดงเหตุผลก็สามารถทำได้โดยมีหลักฐานอ้างอิง ไม่ตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว และสามารถที่จะวิเคราะห์และคาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้อง แม่นยำ ร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวกพร้อมประสานงาน ให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น เป็นผู้ที่มิขี้อเสียงโด่งดังเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์แล้วหรือเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก

โดยเฉพาะในเรื่องหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในทางที่ดีมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีแก่หมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ของที่เก่าให้เป็นของใหม่ที่น่าสนใจมีความสามารถในการใช้ถ้อยคำ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้คำพูดและการเขียนที่มีประสิทธิภาพกะทัดรัด เข้าใจง่ายสละสลวย นุ่มนวล นอกเหนือจากสิ่งที่กล่าวข้างต้นแล้วยังได้พบว่าสิ่งจำเป็นบางประการสำหรับบุคลิกลักษณะของผู้นำ ได้แก่ความสุขุม รอบคอบ ซื่อสัตย์ และยุติธรรม

Goodhart (1991, p. 2214-A อ้างถึงใน ดุจฤทัย โปชนอก, 2559, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียนและความสามารถในการบริหารของผู้บริหารพบว่าการบริหารงานของโรงเรียนของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเน้นงานวิชาการมากที่สุดจะเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียนและงานวิชาการ

Izumi (2002, บทคัดย่อ) ศึกษาถึงสาเหตุแห่งความสำเร็จของโรงเรียนประถม 8 แห่งในแคลิฟอร์เนีย จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้จะให้ความสำคัญกับวิธีการสอนหลักสูตรการพัฒนาครูระเบียบวินัยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง ฯลฯ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำสูงและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หลักสูตรมีส่วนสำคัญในการกำหนดผลการเรียนของนักเรียน การพัฒนาครูเน้นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนดโรงเรียนให้ความสำคัญกับคุณภาพของครูมากกว่าใบวุฒิทางการสอนครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้ยืนยันด้วยว่าคุณภาพของครูเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

Martino (2003, p. 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังของครู” โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรครูจำนวน 500 คนและผู้บริหารจำนวน 50 คนซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งจะได้รับแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินลักษณะภาวะผู้นำแบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการทางด้านสังคมสำหรับครูและแบบสอบถามที่ประเมินความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยครูโดยแบบสอบถามได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นทางด้านเพศระดับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการวิจัยจากการสำรวจมีแบบสอบถามที่ได้รับคืน

ของครูจำนวน 76% และของผู้บริหารจำนวน 88% การวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดย SPSS เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรของลักษณะภาวะผู้นำ (ภาวะการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ภาวะแลกเปลี่ยนผู้นำ) การเสริมสร้างพลังครู (การตัดสินใจภาวะอิสระความรู้ ความสามารถของตนเองผลกระทบต่อสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยภายนอกและภายใน) นอกจากนี้ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการทำงานกับ 6 ระดับของการเสริมสร้างพลังครูและลักษณะภาวะผู้นำ 3 แบบผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในการทำงานและยังพบความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังครูใน 3 ระดับ (ผลกระทบต่อสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าผลงานวิจัยจะแสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแต่ลักษณะภาวะผู้นำมิได้มีความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเสริมสร้างพลังครูผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำใน 3 รูปแบบคือ transformational leadership, transactional leadership, non-transactional leadership กับการเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในวิชาชีพทั้งภายนอกและภายในของ ครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ยังพบว่าระดับการเสริมแรงจูงใจ ในครูและความพึงพอใจในวิชาชีพก็มีความสัมพันธ์กันซึ่งงานวิจัยนี้ได้ชี้เฉพาะลงไปว่าระดับ ความพึงพอใจในวิชาชีพของครูจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับภาวะผู้นำแบบ transformational leadership และการสร้างแรงจูงใจในบางประเภทไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจในครู

จากการสรุปผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า

มีผลการศึกษาและงานวิจัยถึงคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนในด้านต่าง ๆ กันมากพอสมควร แต่งานวิจัย หรือผลการศึกษาเหล่านั้น ยังไม่สามารถนำไปใช้ในระบบบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬทั้งหมดได้เนื่องจากยังมีปัจจัย หรือบริบทหลายอย่างที่มีความแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่อยู่ต่างสังกัดและต่างเขตพื้นที่ การศึกษา ดังนั้น การศึกษาเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของครูที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จึงน่าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ทำการวิจัยโดยตรง

ซึ่งจากการศึกษาเอกสารทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัยมุ่งศึกษาองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารซึ่งกำหนดไว้ 5 ด้านคือ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านความเป็นผู้นำในด้านการปฏิบัติงานของครูนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลการทำงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยครูสภาได้ออกข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ข้อซึ่งประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการแนวทางยกระดับองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อมุ่งศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยได้กำหนดรายละเอียดของขั้นตอนการดำเนินการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัยดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

1. ประชากรและตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
 - 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ
 - 2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 1 ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

1. ประชากรและตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียน ประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน 2562 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 3,256 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 212 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,044 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 212 โรงเรียน

1.2 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ คือ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬปีการศึกษา 2562 จำนวน 339 คนจาก 212 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครูผู้สอน 272 คน และกำหนดขนาดตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และเลือกตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่ง และเลือกตัวอย่างโดยวิธีจับสลากแบบใส่คืนได้ตัวอย่าง จำนวน 339 คน ดังนี้

1. กำหนดโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ เป็นตัวอย่างจากโรงเรียน จำนวน 212 โรงเรียน แบ่งออกเป็น 3 ประเภท ตามลักษณะการเปิดสอน ได้แก่

1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 87 โรงเรียน

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 119 โรงเรียน

1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน

2. กำหนดโรงเรียนของเขตพื้นที่การศึกษาใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น โดยวิธีสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับสลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 ของลักษณะ การเปิดสอน โดยผู้วิจัยกำหนดโรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งโรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม ทั้งหมด จำนวน 6 โรงเรียน ของโรงเรียนจากเขตพื้นที่การศึกษา คือ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปีงภาพ ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน จำนวน
212 โรงเรียน ดังนี้

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 87 โรงเรียน เป็นตัวอย่าง
26 โรงเรียน

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 119 โรงเรียน เป็นตัวอย่าง
35 โรงเรียน

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน เป็นตัวอย่าง
6 โรงเรียน

ตาราง 2 จำนวนประชากรและตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปีงภาพ

สพป.ปีงภาพ	โรงเรียนขนาดเล็ก		โรงเรียนขนาดกลาง		โรงเรียนขนาดใหญ่	
	ประชากร (โรงเรียน)	ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	ตัวอย่าง (โรงเรียน)	ประชากร (โรงเรียน)	ตัวอย่าง (โรงเรียน)
อ.เมือง	22	7	25	7	2	2
อ.ศรีวิไล	7	2	8	2	-	-
อ.พรเจริญ	9	3	11	3	1	1
อ.เซกา	14	4	27	8	1	1
อ.บึงโขงหลง	8	2	11	3	1	1
อ.บุ่งคล้า	6	2	5	2	-	-
อ.โซพิลัย	11	3	23	7	1	1
อ.ปากคาด	10	3	9	3	-	-
รวม	87	26	119	35	6	6

3. กำหนดผู้บริหารตามตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้ตัวอย่าง
ผู้บริหาร จำนวน 67 คน ดังนี้

3.1 โรงเรียนตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย
ด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 87 โรงเรียน ได้ตัวอย่างผู้บริหาร
จำนวน 26 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 26 คน

3.2 โรงเรียนตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ใช้วิธีการสุ่มแบบง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนใช้เกณฑ์ร้อยละ 30 จาก 119 โรงเรียน ได้ตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 35 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 35 คน

3.3 โรงเรียนตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงใช้เกณฑ์ร้อยละ 100 จาก 6 โรงเรียน ได้ตัวอย่างผู้บริหาร จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 6 คน

4. กำหนดครูผู้สอนตามตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้ตัวอย่างครูผู้สอน จำนวน 272 คน ดังนี้

4.1 โรงเรียนตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ครูผู้สอน จำนวน 26โรงเรียน โรงเรียนละ 3 คน รวม 78 คน

4.2 โรงเรียนตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดกลาง ครูผู้สอน จำนวน 35 โรงเรียน โรงเรียนละ 4 คน รวม 140 คน

4.3 โรงเรียนตัวอย่างเป็นโรงเรียนขนาดใหญ่ ครูผู้สอน จำนวน 6 โรงเรียน โรงเรียนละ 9 คน รวม 54 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศอายุระดับการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการระดับที่ปฏิบัติงาน มีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมีตัวเลือกที่กำหนดคำตอบไว้ให้ (forced choice)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร โดยผู้วิจัยอาศัยแนวคิดตามนักวิชาการการศึกษาที่ได้กล่าวไว้ จึงได้นำมาวิเคราะห์ในส่วนที่เกี่ยวข้องมี 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรมและจริยธรรม 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านความเป็นผู้นำ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูซึ่งผู้วิจัยสนใจศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู โดยครูสภาได้ออกข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548 โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) (อ้างถึงในบุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 82-83) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนออกเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อยที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ น้อย มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ ปานกลาง มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มาก มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับ มากที่สุด มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

2.2 การสร้างและการหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเป็นแบบสอบถามโดยมีดังนี้

2.1 ศึกษาสภาพปัญหาทางานเอกสารตำรางานวิจัยที่เกี่ยวข้องและบทความต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะของผู้บริหารตามแนวคิดตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดในการปฏิบัติงานของครูโดยใช้ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2548

โดยกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานของครู 12 ข้อ เพื่อนำมาวิเคราะห์แนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและจุดประสงค์

ของการวิจัย

2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไขและปรับปรุงในเบื้องต้น

2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในเบื้องต้น ไปตรวจสอบหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) ของแบบสอบถามโดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีคุณสมบัติความเชี่ยวชาญในการบริหารการศึกษา การบริหารหลักสูตรและการสอน พิจารณาตรวจสอบปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ ตลอดจนเนื้อหาให้สอดคล้องกับลักษณะกลุ่มพฤติกรรม โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย

2.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.4.3 นางอนงค์ พลุสง่า ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

2.4.4 นายปราโมทย์ คำเพชรดี วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21

2.4.5 นางวิภาวดี ศรีเกื้อกลิ่น วิทยฐานะ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทองสาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

โดยใช้วิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับลักษณะเฉพาะกลุ่มพฤติกรรม (IOC = index of item objective congruence) ได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.5 – 1.00

2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว มาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วเสนอต่อประธานคณะกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

2.6 นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach) ซึ่งมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น 0.98 ดังรายละเอียดนี้

2.6.1 ค่าอำนาจจำแนก (r) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ระหว่าง 0.29–0.81 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร เท่ากับ 0.98

2.6.1.1 ด้านบุคลิกภาพ อยู่ระหว่าง 0.30–0.73 และค่าความเชื่อมั่น 0.87

2.6.1.2 ด้านคุณธรรม จริยธรรม อยู่ระหว่าง 0.64–0.86 และค่าความเชื่อมั่น 0.94

2.6.1.3 ด้านความรู้ความสามารถ อยู่ระหว่าง 0.65–0.87 และค่าความเชื่อมั่น 0.93

2.6.1.4 ด้านมนุษยสัมพันธ์ อยู่ระหว่าง 0.66–0.88 และค่าความเชื่อมั่น 0.95

2.6.1.5 ด้านความเป็นผู้นำ อยู่ระหว่าง 0.67–0.84 และค่าความเชื่อมั่น 0.94

2.6.2 ค่าอำนาจจำแนก (r) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู อยู่ระหว่าง 0.41–0.79 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.97

2.6.2.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่น 0.90

2.6.2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.89

- 2.6.2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ค่าความ
เชื่อมั่น 0.85
- 2.6.2.4 พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติ
ได้เกิดผลจริง ค่าความเชื่อมั่น 0.91
- 2.6.2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
ค่าความเชื่อมั่น 0.87
- 2.6.2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร
ที่เกิดแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.77
- 2.6.2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมี
ระบบ ค่าความเชื่อมั่น 0.84
- 2.6.2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น
0.91
- 2.6.2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
ค่าความเชื่อมั่น 0.90
- 2.6.2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
ค่าความเชื่อมั่น 0.88
- 2.6.2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
ค่าความเชื่อมั่น 0.87
- 2.6.2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์
ค่าความเชื่อมั่น 0.87
- 2.7 จัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และใช้เพื่อเก็บข้อมูล
ของกลุ่มตัวอย่าง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากตัวอย่างโดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากสำนักบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์
ทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา เพื่อขอความร่วมมือ
ให้ผู้บริหารและครูให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามสำหรับการวิจัยในครั้งนี้

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามไปโรงเรียนตัวอย่าง และเก็บแบบสอบถาม โดยเดินทางไปเก็บข้อมูลด้วยตนเอง
3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วรวบรวมแบบสอบถามครบทั้งหมด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้วพิจารณาตรวจสอบแบบสอบถามทั้งหมดเพื่อคัดเลือกแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์จัดระเบียบของข้อมูลและลงรหัสแล้วนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาค่าเฉลี่ย \bar{x} (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. (Standard Deviation) ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็น ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์ภาพการปฏิบัติงานของตัวอย่าง วุฒิมหาวิทยาลัย และประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนตัวอย่าง นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังนั้น ตอนที่ 2 ดำเนินการดังนี้

1. หาค่าเฉลี่ย \bar{x} (Mean) เป็นรายด้านและรายข้อ เสนอเป็นตารางประกอบการแปลความหมายรายข้อแต่ละด้านรวมทุกด้าน โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมาย ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 121)

- ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมากที่สุด
- ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นมาก
- ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นปานกลาง
- ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อย
- ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด

2. หาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ของคะแนนรายด้านเพื่อการกระจายคำตอบ
 3. แปลความหมายของข้อมูลที่เป็นค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 4. คะแนนเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ใช้การทดสอบค่าที่ (t) แบบกลุ่มเดียว (One Sample t-test)
 5. เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการปฏิบัติงานของตัวอย่าง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานโดยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าเกิดความแตกต่างของคะแนนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบความแตกต่าง โดยใช้วิธีการของ Scheffe
 6. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยทำการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย (Correlation coefficient) ตามวิธีการของเพียร์สัน แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาแปลผลในรูปความสัมพันธ์ โดยมีหลักการ (พิสนุ พงศรี, 2549, หน้า 159)
- | | | |
|-----------------|---|---|
| ค่าสัมประสิทธิ์ | : | สหสัมพันธ์ความหมาย |
| 0.80 ถึง 1.00 | | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับสูง |
| 0.60 ถึง 0.79 | | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างสูง |
| 0.40 ถึง 0.59 | | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับปานกลาง |
| 0.20 ถึง 0.39 | | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับค่อนข้างต่ำ |
| 0.00 ถึง 0.19 | | ตัวแปรที่ศึกษามีความสัมพันธ์กันเชิงบวกในระดับต่ำหรือไม่มีความสัมพันธ์ |

7. หาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

8. แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ดังนี้

1. สถิติพื้นฐาน ได้แก่
 - 1.1 ค่าร้อยละ (Percentage) %
 - 1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) \bar{x}
 - 1.3 ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) S.D.
2. สถิติที่ใช้ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบ่งออกเป็นดังนี้
 - 2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)
 - 2.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับทดลองมาวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Simple correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อและคะแนนรวม (Item-total correlation) ตามวิธีการของ Pearson
 - 2.3 วิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp. 202-204)
3. สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน
 - 3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ค่าความถี่ (Frequency : f) และใช้ค่าร้อยละ (Percentage : %)
 - 3.2 สมมติฐานข้อที่ 1 “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีในระดับปานกลางทั้งในภาพรวมและรายด้าน” ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{x} (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.3 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งในภาพรวมและรายด้าน” ใช้ค่าเฉลี่ย \bar{x} (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.4 สมมติฐานข้อที่ 3 “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคู่โดยใช้วิธีของ (Scheffe)

3.5 สมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างกัน” ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคู่โดยใช้วิธีของ (Scheffe)

3.6 สมมติฐานข้อที่ 5 “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสามารถกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” ใช้การทดสอบ ค่าที (t-test)

3.7 สมมติฐานข้อที่ 5 “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสามารถกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี” ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance: ANOVA) เมื่อพบว่าแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะทำการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยคู่โดยใช้วิธีของ (Scheffe)

3.8 สมมติฐานข้อที่ 5 “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีมีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

3.9 สมมติฐานข้อที่ 6 “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านสามารถทำนายประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ใช้วิธีการหาอำนาจพยากรณ์
ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise
Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางยกระดับในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคล ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์
ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน พบว่าในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ จะนำองค์ประกอบในด้านนั้นมา
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
ภายใต้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน พิจารณาให้ข้อคิดเห็น
เพื่อนำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ให้เป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อไป ซึ่งผลการวิเคราะห์
ได้ออกประกอบ ดังนี้ เป็นคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย จำนวน 4 ท่าน เป็นผู้อำนวยการ
สถานศึกษา 4 ท่าน และเป็นครูผู้สอนจำนวน 2 ท่าน

โดยผู้เชี่ยวชาญมีรายชื่อ ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพลไพล กรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหาร
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4. ดร.รัชฎาพร ออยภูธร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลเต่างอย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

5. ดร.วิทยา ทศมี วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

6. นายปราโมทย์ คำเพชรดี วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21

7. นายเบญจพล สุภาจัน วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
หนองคาย เขต 1

8. ดร.สุรจิตต์ ผิวงาม วิทยฐานะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21

9. นางวิภาวดี ศรีแก้อกลีน วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทองสาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

10. นางเจษฎาภรณ์ พรหมตา วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัย ได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{x}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
X1	แทน	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ
X2	แทน	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรม และจริยธรรม

- X3 แทน คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถ
- X4 แทน คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์
- X5 แทน คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ
- Y แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
- Y1 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- Y2 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- Y3 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- Y4 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- Y5 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- Y6 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- Y7 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- Y8 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- Y9 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- Y10 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- Y11 แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

Y12	แทน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์
Xx	แทน ผลรวมคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
Yy	แทน ผลรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
β	แทน สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 339 ฉบับ โดยผู้บริหาร จำนวน 67 คน และครูผู้สอน จำนวน 272 คน ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4.2 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4.3 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน แบ่งออกดังนี้

5.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

5.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

5.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 8 แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงานตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ ดังตาราง 3-5

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

ตัวแปร	จำนวน (คน)	คิดร้อยละ
ผู้บริหารสถานศึกษา	67	19.82
ครูผู้สอน	272	80.18
รวม	339	100

จากตาราง 3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 19.82 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 272 คน คิดเป็นร้อยละ 80.18

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ตัวแปร	จำนวน (คน)	คิดร้อยละ
ปริญญาตรี	172	50.7
สูงกว่าปริญญาตรี	167	49.3
รวม	339	100

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 และมีวุฒิการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงานในโรงเรียน

ตัวแปร	จำนวน (คน)	คิดร้อยละ
น้อยกว่า 10 ปี	141	41.6
ระหว่าง 10 - 20 ปี	93	27.4
มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	105	31.0
รวม	339	100

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ตอบแบบสอบถาม มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6

มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4
มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 20 ปีขึ้นไป จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยหาค่าเฉลี่ย \bar{x} (Mean) และค่าส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบ
เกณฑ์การประเมินระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวม
และรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังตาราง 6

ตาราง 6 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ด้าน	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สถานศึกษา	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับความ คิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ด้านบุคลิกภาพ	4.48	0.53	มาก
2	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.49	0.52	มาก
3	ด้านความรู้ความสามารถ	4.40	0.52	มาก
4	ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.41	0.58	มาก
5	ด้านความเป็นผู้นำ	4.43	0.54	มาก
	รวม	4.44	0.49	มาก

จากตาราง 6 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย
(\bar{x}) เท่ากับ 4.44 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.49 เมื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ

ด้านคุณธรรม จริยธรรม ($\bar{x} = 4.49$, S.D.= 0.52), ด้านบุคลิกภาพ ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.53), ด้านความเป็นผู้นำ ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.54), ด้านมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{x} = 4.41$, S.D.= 0.58), ด้านความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.52) ตามลำดับ

2.2 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ดังตาราง 7 ถึงตาราง 11

ตาราง 7 ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบุคลิกภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ

ข้อ	ด้านบุคลิกภาพ	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์	4.50	0.69	มาก
2	การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย สุภาพเหมาะสม	4.66	0.53	มากที่สุด
3	ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ	4.55	0.61	มากที่สุด
4	ราเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน	4.45	0.75	มาก
5	ความกระตือรือร้นในการทำงานและอุทิศเวลาให้ราชการ	4.50	0.66	มาก
6	สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี	4.41	0.72	มาก
7	มั่นคงทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง	4.43	0.67	มาก
8	ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา	4.46	0.72	มาก
9	ทักษะในการสื่อสารที่ดี	4.40	0.76	มาก
10	เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้	4.43	0.71	มาก
รวม		4.48	0.53	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านบุคลิกภาพ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.48 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย สุภาพเหมาะสม ($\bar{x} = 4.66$, S.D.= 0.53), ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ ($\bar{x} = 4.55$, S.D.= 0.61) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 8 ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรม จริยธรรม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อ	ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลาง	4.47	0.68	มาก
2	ความเมตตา กรุณาและช่วยเหลือใต้บังคับบัญชา	4.48	0.66	มาก
3	การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาและอยู่ในศีลธรรมอันดี	4.46	0.71	มาก
4	ความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย	4.53	0.65	มากที่สุด
5	ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้	4.49	0.69	มาก
6	ยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องในการตัดสินใจและแก้ปัญหา	4.48	0.67	มาก
7	ซื่อสัตย์ สุจริต รักษาชื่อเสียงของตนเองและประพฤติชอบ	4.51	0.67	มากที่สุด
8	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.55	0.62	มากที่สุด
9	ความเป็นผู้นำในด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร	4.52	0.64	มากที่สุด
10	จิตสาธารณะ รู้จักการเสียสละ	4.44	0.64	มาก
รวม		4.49	0.52	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาปีงภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.49 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{x} = 4.55$, S.D.= 0.62), ความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.53$, S.D.= 0.65), ความเป็นผู้นำในด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร ($\bar{x} = 4.52$, S.D.= 0.64), ชื่อสัตย์ สุจริต รักษาชื่อเสียงของตนเองและประพฤติชอบ ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.67) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 9 ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความรู้ความสามารถ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปีงภาพ

ข้อ	ด้านความรู้ความสามารถ	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา	4.43	0.66	มาก
2	รอบรู้ทันเหตุการณ์	4.36	0.72	มาก
3	ความสามารถในการตัดสินใจ	4.40	0.66	มาก
4	กำหนดลักษณะงานและมอบหมายงานให้ตรงตามบุคคล	4.41	0.67	มาก
5	ความรอบรู้ในงานบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดี	4.37	0.71	มาก
6	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานและขอบข้ายในหน้าที่รับผิดชอบ	4.43	0.63	มาก
7	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.41	0.65	มาก
8	ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.32	0.75	มาก

ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความรู้ความสามารถ	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
9	ความรอบรู้แม่นยำในกฎระเบียบ ของทางราชการ	4.39	0.68	มาก
10	ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ก้าวหน้า	4.46	0.64	มาก
รวม		4.40	0.52	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.40 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาก้าวหน้า ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.64), ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานและขอบข่ายในหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.63), ความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.66)

ตาราง 10 ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	อัธยาศัยดียิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้พบเห็น	4.48	0.72	มาก
2	ให้เกียรติและเคารพสิทธิของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.50	0.67	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	ด้านมนุษยสัมพันธ์	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
3	ใส่ใจยอมรับฟังความคิดเห็น ของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.43	0.74	มาก
4	สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้เร็ว	4.35	0.77	มาก
5	เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายทำงาน เข้ากับคนอื่นได้ดี	4.42	0.77	มาก
6	ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้อื่นเป็นอย่างดี รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการแก้ปัญหา ต่าง ๆ	4.40	0.71	มาก
7	สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียน กับชุมชน	4.40	0.68	มาก
8	ปรับตัวเข้ากับบุคคลและสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม	4.40	0.72	มาก
9	รับฟัง เข้าใจในปัญหา พร้อมแก้ปัญหาได้	4.40	0.70	มาก
10	สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ขจัดปัญหาการขัดแย้ง	4.35	0.72	มาก
รวม		4.41	0.58	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.41 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.67), อธิษาศยดีเยี่ยมแถมใส่ใจต่อผู้พบเห็น ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.72), ใส่ใจยอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{x} = 4.43$, S.D.= 0.74)

ตาราง 11 ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	ด้านความเป็นผู้นำ	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ความพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา	4.46	0.62	มาก
2	สามารถถ่ายทอดงานที่ได้รับมอบหมาย จากส่วนกลางได้อย่างถูกต้อง	4.41	0.67	มาก
3	ยึดระเบียบวินัย	4.50	0.62	มาก
4	ความสามารถทำงานเป็นทีม	4.40	0.74	มาก
5	สามารถเจรจาต่อรองนำผลประโยชน์ มาสู่องค์กรได้	4.41	0.68	มาก
6	วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีหลักการ และเหตุผล	4.44	0.66	มาก
7	ความสามารถในการคิดและตัดสินใจที่ดี	4.42	0.66	มาก
8	การสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจ และปฏิบัติตามได้	4.41	0.68	มาก
9	การสร้างขวัญและกำลังใจ ให้กับผู้ร่วมงาน	4.41	0.70	มาก
10	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่า ประโยชน์ส่วนตัว	4.43	0.71	มาก
รวม		4.43	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านความเป็นผู้นำ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.43 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ
0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย

ตามลำดับ ดังนี้ ยึดระเบียบวินัย ($\bar{x} = 4.50$, S.D.= 0.62), ความพร้อมที่จะเรียนรู้
ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.62), วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีหลักการและเหตุผล
($\bar{x} = 4.44$, S.D.= 0.66)

**ตอนที่ 3. การวิเคราะห์ประสิทธิผลการทำงานของครู ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานีโดยหาค่าเฉลี่ย \bar{x} (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
S.D. ของคะแนนรายข้อในแต่ละด้าน แล้วนำมาเปรียบเทียบเกณฑ์การประเมิน
ระดับความคิดเห็นผลการวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอเป็นภาพรวมและรายด้าน**

3.1 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปทุมธานี ดังตาราง 12

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี โดยภาพรวม

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.34	0.56	มาก
2	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.33	0.53	มาก
3	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.34	0.52	มาก
4	พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.30	0.57	มาก
5	พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.26	0.58	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
6	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.26	0.56	มาก
7	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	4.24	0.58	มาก
8	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.51	0.53	มาก
9	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	4.49	0.53	มาก
10	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.46	0.52	มาก
11	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	4.38	0.54	มาก
12	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	4.42	0.55	มาก
รวม		4.39	0.44	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.39 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.53) , ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.49$, S.D.= 0.53), ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.52)

3.2 การวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูรายข้อ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตาราง 13 ถึงตาราง 24

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้อยู่เสมอ	4.39	0.65	มาก
2	สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนา การเรียนรู้	4.29	0.65	มาก
3	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน	4.35	0.69	มาก
4	สร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้	4.33	0.65	มาก
รวม		4.34	0.56	มาก

จากตาราง 13 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.34 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ ($\bar{x} = 4.39$, S.D.= 0.65) , ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 4.35$, S.D.= 0.69), สร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.33$, S.D.= 0.65), สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.29$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการศึกษา เฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน	4.32	0.65	มาก
2	จัดการสอนตามแผนการเรียนรู้ และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	4.33	0.63	มาก
3	จัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำให้พัฒนาดีขึ้น/นักเรียนที่เรียนดี ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ	4.34	0.66	มาก
4	ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียน ได้ลงมือกระทำ/ใช้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม/ ใช้การเสริมแรงบวกในการจัดการเรียนรู้	4.34	0.61	มาก
รวม		4.33	0.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.33 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อ จากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ จัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ ให้พัฒนาดีขึ้น/นักเรียนที่เรียนดี ให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 0.66), ใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ/ใช้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม/ใช้การเสริมแรงบวกในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 0.61), จัดการสอนตามแผน

การเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ($\bar{x} = 4.33$, S.D.= 0.63), การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการศึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน ($\bar{x} = 4.32$, S.D.= 0.65) ตามลำดับ

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ให้ความรู้และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัดและความสนใจ	4.38	0.62	มาก
2	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและโดยภาพรวม	4.31	0.69	มาก
3	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา	4.38	0.64	มาก
4	ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองของความถนัด ความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ	4.28	0.61	มาก
รวม		4.34	0.52	มาก

จากตาราง 15 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.34 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.52 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ให้ความรู้และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด

และความสนใจ ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.62), จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นการพัฒนา ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.64), การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและโดยภาพรวม ($\bar{x} = 4.31$, S.D.= 0.69), ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองของความถนัด ความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ ($\bar{x} = 4.28$, S.D.= 0.61) ตามลำดับ

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อ	พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย	4.34	0.67	มาก
2	ทำบันทึกการสอนทุกครั้งหลังสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.28	0.71	มาก
3	วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากบันทึกกิจกรรมหลังการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา	4.32	0.68	มาก
4	วิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้	4.25	0.70	มาก
รวม		4.30	0.57	มาก

จากตาราง 16 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.30 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{x} = 4.34$, S.D.= 0.67), วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากบันทึกกิจกรรมหลังการ

สอนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา ($\bar{x} = 4.32$, S.D.= 0.68), ทำบันทึกการสอนทุกครั้ง หลังสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.28$, S.D.= 0.71), วิจัยชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.25$, S.D.= 0.70) ตามลำดับ

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพพออยู่พอกิน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพพออยู่พอกิน	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	จัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	4.28	0.68	มาก
2	ให้ผู้เรียนมีความร่วมมือในการผลิตสื่อ และการจัดการเรียนรู้	4.26	0.67	มาก
3	ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.31	0.68	มาก
4	ให้การดูแล ปรับปรุง บำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา	4.20	0.71	มาก
รวม		4.26	0.58	มาก

จากตาราง 17 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพพออยู่พอกิน โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.26 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.31$, S.D.= 0.68), จัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.28$, S.D.= 0.68), ให้ผู้เรียนมีความร่วมมือในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{x} = 4.26$, S.D.= 0.67), ให้การดูแล ปรับปรุง บำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา ($\bar{x} = 4.20$, S.D.= 0.71) ตามลำดับ

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น
ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้น ผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	จัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยี ที่เหมาะสม	4.32	0.67	มาก
2	ให้ผู้เรียนมีความร่วมมือในการผลิตสื่อ และการจัดการเรียนรู้	4.17	0.74	มาก
3	ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.29	0.67	มาก
4	ให้การดูแล ปรับปรุง บำรุงสื่อให้ใช้งาน ได้ตลอดเวลา	4.25	0.66	มาก
รวม		4.26	0.56	มาก

จากตาราง 18 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวม
และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.26 และมีส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงลำดับข้อจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ จัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรมและ
เทคโนโลยีที่เหมาะสม ($\bar{x} = 4.32$, S.D.= 0.67), ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้
($\bar{x} = 4.29$, S.D.= 0.67) , ให้การดูแล ปรับปรุง บำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา
($\bar{x} = 4.25$, S.D.= 0.66), ให้ผู้เรียนมีความร่วมมือในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้
($\bar{x} = 4.17$, S.D.= 0.74) ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ
ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียน เป็นรายบุคคล	4.28	0.65	มาก
2	การบันทึกผลพัฒนาการหลังการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดแก่ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	4.23	0.67	มาก
3	วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นรายบุคคลหาจุดเด่นและจุดด้อย เพื่อเป็นแนวทางพัฒนา	4.30	0.69	มาก
4	จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล	4.16	0.74	มาก
รวม		4.24	0.58	มาก

จากตาราง 19 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดยภาพรวมและราย
ด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.24 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
เท่ากับ 0.58 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อจาก
มากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหาจุดเด่น
และจุดด้อยเพื่อเป็นแนวทางพัฒนา ($\bar{x} = 4.30$, S.D.= 0.69) , จัดทำระบบข้อมูล
สารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 4.28$, S.D.= 0.65) , การบันทึกผลพัฒนาการ
หลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{x} = 4.23$, S.D.= 0.67),
จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล ($\bar{x} = 4.16$, S.D.= 0.74) ตามลำดับ

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ อยู่ในศีลธรรมอันดี	4.54	0.58	มากที่สุด
2	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	4.51	0.62	มากที่สุด
3	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ	4.49	0.65	มาก
4	แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ	4.51	0.64	มากที่สุด
รวม		4.51	0.53	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.51 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ อยู่ในศีลธรรมอันดี ($\bar{x} = 4.54$, S.D.= 0.58), ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.62), แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.64), ส่วนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ($\bar{x} = 4.49$, S.D.= 0.65) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา
 อย่างสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความ สมัครใจและจริงใจ	4.51	0.59	มากที่สุด
2	เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน อย่างสร้างสรรค์	4.45	0.62	มาก
3	ยึดมั่นในระบบคุณธรรม	4.51	0.60	มากที่สุด
4	ความสามัคคีในหมู่คณะ	4.48	0.67	มาก
รวม		4.49	0.53	มาก

จากตาราง 21 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปทุมธานี ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
 ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.49 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ
 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหา
 น้อย ตามลำดับ ดังนี้ ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ ($\bar{x} =$
 4.51, S.D.= 0.59), ยึดมั่นในระบบคุณธรรม ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.60), ส่วนความสามัคคี
 ในหมู่คณะ ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.67), เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงาน
 อย่างสร้างสรรค์ ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.62) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน
 อย่างสร้างสรรค์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ความร่วมมือในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.51	0.60	มากที่สุด
2	ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	4.42	0.62	มาก
3	ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม	4.47	0.61	มาก
4	ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษาผลประโยชน์ ส่วนรวม	4.45	0.64	มาก
รวม		4.46	0.52	มาก

จากตาราง 22 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปทุมธานี ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
 โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.46 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ 0.52
 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ความร่วมมือในการอนุรักษ์
 ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.51$, S.D.= 0.60) ส่วนข้อที่เหลือ คือ
 ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม ($\bar{x} = 4.47$, S.D.= 0.61), ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการ
 รักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{x} = 4.45$, S.D.= 0.64), ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์
 สิ่งแวดล้อม ($\bar{x} = 4.42$, S.D.= 0.62) อยู่ในระดับมาก

ตาราง 23 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร
ในการพัฒนา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.37	0.63	มาก
2	ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมา สังเคราะห์ นำสิ่งที่ดีมาพัฒนา	4.40	0.62	มาก
3	นำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้แก่ผู้เรียน เกิดประโยชน์สูงสุด	4.37	0.66	มาก
4	รู้ทันสถานการณ์และสามารถปรับตัว ได้กับทุกสถานการณ์	4.38	0.64	มาก
รวม		4.38	0.54	มาก

จากตาราง 23 พบว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปทุมธานี แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.38 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D.
เท่ากับ 0.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อ
จากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์
นำสิ่งที่ดีมาพัฒนา ($\bar{x} = 4.40$, S.D.= 0.62), รู้ทันสถานการณ์และสามารถปรับตัวได้
กับทุกสถานการณ์ ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.64), ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ
($\bar{x} = 4.37$, S.D.= 0.63), นำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้แก่ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด
($\bar{x} = 4.37$, S.D.= 0.66) ตามลำดับ

ตาราง 24 ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
 ในทุกสถานการณ์ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อ	สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	ค่าสถิติ (N=339)		ระดับ ความคิดเห็น
		\bar{x}	S.D.	
1	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ถามและแสดง ความคิดเห็นในสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ	4.46	0.63	มาก
2	เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ที่หลากหลาย	4.38	0.67	มาก
3	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน เรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.38	0.69	มาก
4	ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเมื่อนักเรียน ประสบปัญหา	4.48	0.59	มาก
รวม		4.42	0.55	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
 ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 ปทุมธานี สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ใน
 ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย (\bar{x}) เท่ากับ 4.42 และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน S.D. เท่ากับ
 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับข้อจากมาก
 ไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้ ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา
 ($\bar{x} = 4.48$, S.D.= 0.59), เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ผู้เรียน
 สนใจ ($\bar{x} = 4.46$, S.D.= 0.63), เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย
 ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.67), เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน เรียนรู้ภูมิปัญญา
 ท้องถิ่น ($\bar{x} = 4.38$, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ตอนที่ 4. เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่า (t-test) ส่วนประสบการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่า (F-test)

4.1 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามสถานภาพ ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร (N=67)		ครูผู้สอน (N=272)		t-test	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.57	0.45	4.45	0.54	1.60	.156
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.52	0.57	4.49	0.51	.516	.705
3. ด้านความรู้ความสามารถ	4.44	0.56	4.39	0.51	.748	.609
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.52	0.57	4.39	0.58	1.617	.567
5. ด้านความเป็นผู้นำ	4.52	0.50	4.41	0.54	1.554	.499
รวม	4.51	0.47	4.42	0.49	1.334	.330

จากตาราง 25 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังตาราง 26

ตาราง 26 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ปริญญาตรี (N=172)		ปริญญาโท (N=167)		t-test	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. ด้านบุคลิกภาพ	4.43	0.55	4.52	0.50	-1.595	.298
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	4.45	0.52	4.54	0.52	-1.519	.534
3. ด้านความรู้ความสามารถ	4.37	0.53	4.43	0.50	-1.118	.417
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.36	0.59	4.47	0.57	-1.676	.259
5. ด้านความเป็นผู้นำ	4.38	0.56	4.48	0.50	-1.697	.407
รวม	4.40	0.51	4.49	0.46	-1.665	.197

จากตาราง 26 แสดงว่าระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีวุฒิทางการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.731	2	.865	3.086*	.047
	ภายในกลุ่ม	94.237	336	.280		
	รวม	95.967	338			

ตาราง 27 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ด้านบุคลิกภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.731	2	.865	3.086*	.047
	ภายในกลุ่ม	94.237	336	.280		
	รวม	95.967	338			
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.225	2	.612	2.256	.106
	ภายในกลุ่ม	91.195	336	.271		
	รวม	92.420	338			
3. ด้านความรู้ความสามารถ	ระหว่างกลุ่ม	.607	2	.303	1.101	.334
	ภายในกลุ่ม	92.612	336	2.76		
	รวม	93.219	338			
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.567	2	7.84	2.286	.103
	ภายในกลุ่ม	115.194	336	.343		
	รวม	116.761				
5. ด้านความเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	1.075	2	.538	1.848	.159
	ภายในกลุ่ม	97.777	336	.291		
	รวม	98.852	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.109	2	.554	2.272	.105
	ภายในกลุ่ม	81.989	336	.244		
	รวม	83.097	338			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X_1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

ทำการทดสอบรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม ดังตาราง 28

ตาราง 28 เปรียบเทียบรายคู่คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านบุคลิกภาพ (X_1) ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน โดยใช้วิธีของ LSD

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			ต่ำกว่า 10	ระหว่าง 10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป
			4.40	4.49	4.57
1. ด้านบุคลิกภาพ	ต่ำกว่า 10	4.40	-	-0.09	-0.17*
	ระหว่าง 10-20 ปี	4.49		-	-0.08
	มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป	4.57			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบรายคู่คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ด้านบุคลิกภาพ (X_1) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 10 ปี

ตอนที่ 5. เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และวุฒิการศึกษา ใช้การทดสอบค่า (t-test) ส่วนประสมการณ์ในการทำงาน ใช้การทดสอบค่า (F-test)

5.1 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ดังตาราง 29

ตาราง 29 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพ

เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู	ผู้บริหาร (N=67)		ครูผู้สอน (N=272)		t-test	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.28	0.56	4.35	0.56	-0.971	.329
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.33	0.53	4.34	0.53	-0.110	.701
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ	4.31	0.49	4.35	0.53	-0.514	.228
4. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.26	0.55	4.31	0.58	-0.545	.973
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.20	0.54	4.28	0.59	-1.014	.086
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.25	0.59	4.26	0.55	-0.202	.575
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.25	0.61	4.24	0.58	0.046	.616

ตาราง 29 (ต่อ)

เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู	ผู้บริหาร (N=67)		ครูผู้สอน (N=272)		t-test	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.50	0.54	4.52	0.52	-0.176	.922
9. รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	4.51	0.47	4.48	0.55	0.342	.149
10. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	4.47	0.46	4.46	0.53	0.123	.074
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา	4.34	0.54	4.39	0.54	-0.685	.651
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	4.45	0.50	4.42	0.56	0.493	.229
รวม	4.37	0.40	4.39	0.45	-0.373	.099

จากตาราง 29 แสดงว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5.2 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา บึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา ดังตาราง 30

ตาราง 30 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน

เปรียบเทียบประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี (N=172)		ปริญญาโท (N=167)		t-test	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.34	0.54	4.33	0.59	0.123	.329
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.30	0.53	4.36	0.52	-1.019	.883
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ	4.31	0.54	4.37	0.50	- 1.086	.122
4. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.26	0.57	4.33	0.58	-1.108	.252
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอน ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.26	0.59	4.26	0.57	- 0.008	.652
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.24	0.54	4.27	0.58	- 0.510	.249
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.21	0.57	4.27	0.59	- 0.972	.288
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี แก่ผู้เรียน	4.47	0.54	4.56	0.50	- 1.549	.182
9. รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	4.45	0.56	4.52	0.49	- 1.266	.106
10. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	4.40	0.55	4.53	0.48	- 2.355	.068
11. แสวงหาใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา	4.33	0.56	4.43	0.52	- 1.765	.500

ดั่งตาราง 30 (ต่อ)

เปรียบเทียบประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู	ปริญญาตรี (N=172)		ปริญญาโท (N=167)		t-test	sig
	\bar{x}	S.D.	\bar{x}	S.D.		
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	4.36	0.55	4.49	0.53	-2.297	.276
รวม	4.43	0.45	4.43	0.42	-1.681	.258

จากตาราง 30 แสดงว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5.3 เปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน ดั่งตาราง 31

ดั่งตาราง 31 เปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงาน of ครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ประสิทธิผลการทำงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. การปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.382	2	.191	.595	.552
	ภายในกลุ่ม	107.707	336	.321		
	รวม	108.089	338			
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.477	2	.239	.849	.429
	ภายในกลุ่ม	94.493	336	.281		
	รวม	94.970	338			

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.090	2	.045	.164	.849
	ภายในกลุ่ม	92.608	336	.276		
	รวม	92.698	338			
4. พัฒนาแผนการจัดการ เรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง	ระหว่างกลุ่ม	.426	2	.213	.638	.529
	ภายในกลุ่ม	112.118	336	.334		
	รวม	112.544	338			
5. พัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.141	2	.070	.206	.814
	ภายในกลุ่ม	114.895	336	.342		
	รวม	115.036	338			
6. จัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.176	2	.588	1.850	.159
	ภายในกลุ่ม	106.833	336	.318		
	รวม	108.009	338			
7. รายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ	ระหว่างกลุ่ม	.493	2	.247	.717	.489
	ภายในกลุ่ม	115.504	336	.344		
	รวม	115.997	338			
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.409	2	.245	.871	.420
	ภายในกลุ่ม	94.529	336	.281		
	รวม	95.019	338			
9. รวมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.072	2	.536	1.883	.154
	ภายในกลุ่ม	95.651	336	.285		
	รวม	96.723	338			
9. รวมมือกับผู้อื่น ในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.072	2	.536	1.883	.154
	ภายในกลุ่ม	95.651	336	.285		
	รวม	96.723	338			

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
10. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.619	2	.309	1.126	.325
	ภายในกลุ่ม	92.320	336	.275		
	รวม	92.939	338			
11. แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.362	2	.181	.606	.546
	ภายในกลุ่ม	100.282	336	.298		
	รวม	100.643	338			
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.632	2	.316	1.041	.354
	ภายในกลุ่ม	101.919	336	.303		
	รวม	102.551	338			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.323	2	.161	.821	.441
	ภายในกลุ่ม	66.022	336	.196		
	รวม	66.344	338			

จากตาราง 31 แสดงว่าระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 6. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของ
ผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามวิธีของเพียร์สัน**

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ ตาราง 32

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ตัวแปร	X1	X2	X3	X4	X5	XX	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	YY
X1	1												.368**	.414**	.461**	.464**	.483**	.499**	.528**
X2	.822**	1											.411**	.469**	.466**	.470**	.476**	.483**	.548**
X3	.719**	.771**	1										.411**	.469**	.466**	.470**	.476**	.483**	.548**
X4	.799**	.816**	.814**	1									.483**	.463**	.518**	.539**	.549**	.531**	.623**
X5	.789**	.776**	.815**	.834**	1								.518**	.474**	.519**	.530**	.576**	.569**	.649**
XX	.902**	.914**	.900**	.935**	.922**	1							.491**	.489**	.532**	.541**	.571**	.561**	.644**
Y1	.364**	.386**	.490**	.499**	.503**	.491**	1						.617**	.512**	.547**	.536**	.605**	.600**	.822**
Y2	.450**	.452**	.560**	.553**	.572**	.567**	.716**	1					.628**	.537**	.528**	.551**	.610**	.593**	.831**
Y3	.433**	.480**	.514**	.531**	.563**	.552**	.739**	.750**	1				.719**	.585**	.615**	.612**	.634**	.655**	.878**
Y4	.344**	.368**	.412**	.409**	.449**	.434**	.637**	.665**	.751**	1			.680**	.466**	.509**	.503**	.567**	.560**	.793**
Y5	.372**	.420**	.463**	.466**	.513**	.489**	.668**	.681**	.702**	.715**	1		.693**	.537**	.591**	.592**	.623**	.634**	.791**
Y6	.337**	.381**	.452**	.429**	.492**	.457**	.665**	.655**	.749**	.699**	.337**	1	.749**	.492**	.537**	.561**	.566**	.585**	.763**
Y7	.368**	.411**	.461**	.483**	.518**	.491**	.617**	.628**	.719**	.680**	.368**		1						
Y8	.414**	.469**	.413**	.463**	.474**	.489**	.512**	.537**	.585**	.466**	.414**		.836**	1					
Y9	.461**	.466**	.468**	.518**	.519**	.532**	.547**	.528**	.615**	.509**	.461**		.764**	.837**	1				
Y10	.464**	.470**	.468**	.539**	.530**	.541**	.536**	.551**	.612**	.503**	.464**		.637**	.667**	.774**	1			
Y11	.483**	.476**	.523**	.549**	.576**	.571**	.605**	.610**	.634**	.567**	.483**		.646**	.665**	.693**	.760**	1		
Y12	.499**	.483**	.483**	.531**	.569**	.561**	.600**	.593**	.655**	.560**	.634**		.768**	.562**	.643**	.615**	.752**	1	
YY	.528**	.548**	.592**	.623**	.649**	.644**	.822**	.831**	.878**	.793**	.791**		.558**	.576**	.555**	.615**	.566**	.758**	1

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 01

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากตาราง 32 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา(X)กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ (r .644**)

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.364**	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.386**	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.490**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.499**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.503**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.491**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y1) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง (r=0.491**) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด (r=0.503**) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ (r=0.364**) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.450**	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.452**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.560**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.553**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.572**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.567**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 34 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X)กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน (Y2) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.567^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.572^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.450^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านมุ่งมั่น
พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

คุณลักษณะส่วนบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.433**	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.480**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.514**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.531**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.563**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.552**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 35 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม
ตามศักยภาพ (Y3) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.552^{**}$)
โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กัน
สูงสุด ($r=0.563^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.433^{**}$)
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.344**	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.368**	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.412**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.409**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.449**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.434**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 36 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y4) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.434^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.449^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.344^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y5)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.372**	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.420**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.463**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.466**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.513**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.489**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y5) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.489^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.513^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.372^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y6)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.337**	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.381**	ค่อนข้างต่ำ
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.452**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.429**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.492**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.457**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 38 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y6) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.457^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.492^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.337^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y7)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.368**	ค่อนข้างต่ำ
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.411**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.411**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.483**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.518**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.491**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 39 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y7) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.491^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.518^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.368^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y8)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.414**	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.469**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.469**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.463**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.474**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.489**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา(X)กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y8) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.489^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.474^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.414^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y9)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.461**	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.466**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.466**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.518**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.519**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.532**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y9) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.532^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.519^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.461^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y10)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.464**	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.470**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.470**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.539**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.530**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.541**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 42 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y10) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.541^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.539^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ด้านบุคลิกภาพ ($r=0.464^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y11)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.483**	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.476**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.476**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.549**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.576**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.571**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y11) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.571^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำ มีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.576^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุดคือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม และด้านความรู้ความสามารถ ($r=0.476^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y12)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านบุคลิกภาพ (X1)	.499**	ปานกลาง
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)	.483**	ปานกลาง
3. ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	.483**	ปานกลาง
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	.531**	ปานกลาง
5. ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	.569**	ปานกลาง
รวม (Xx)	.561**	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

** มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01

จากตาราง 44 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y12) โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.561^{**}$) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำมีความสัมพันธ์กันสูงสุด ($r=0.569^{**}$) ส่วนที่มีค่ามีความสัมพันธ์กันต่ำสุด คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรมและด้านความรู้ความสามารถ ($r=0.483^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวม

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็น ผู้นำ(X5)	0.649	0.421	0.419	0.346	0.060	0.423	5.731**	.000
ด้านมนุษย สัมพันธ์(X4)	0.666	0.443	0.440	0.204	0.056	0.271	3.669**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.666 R² = 0.443 Adjusted R² = 0.440 α = 1.953 S.E._{est} = 0.151

จากตาราง 45 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมา
วิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5)
และด้านมนุษยสัมพันธ์ (X4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.423 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X4)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.271 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถ
ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 44.00 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.151

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.953 + 0.346 X5 + 0.204 X4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.423 Z5 + 0.271 Z4$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.503	0.253	0.251	0.315	0.101	0.301	3.110**	.002
ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	0.523	0.274	0.270	0.281	0.095	0.292	2.963**	.003
ด้านบุคลิกภาพ(X1)	0.538	0.290	0.283	-0.246	0.087	-0.231	-2.816**	.005
ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	0.546	0.298	0.289	0.186	0.094	0.173	1.981*	.048

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.546 R² = 0.298 Adjusted R² = 0.289 α = 1.986 S.E._{est} = 0.239

จากตาราง 46 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y1) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) ด้านบุคลิกภาพ(X1) ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านความรู้ความสามารถ(X3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.301 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.292 ด้านบุคลิกภาพ(X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.231 ด้านความรู้ความสามารถ(X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.173 ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน

พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 28.90 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.239

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.986 + 0.315 X_5 + 0.281 X_4 + (-0.246) X_1 + 0.186 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.301 X_5 + 0.292 X_4 + (-0.231) X_1 + 0.173 X_3$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน(Y2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.572	0.327	0.325	0.337	0.074	0.343	4.538**	.000
ด้านความรู้ความสามารถ(X3)	0.594	0.353	0.349	0.283	0.076	0.280	3.705**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.594 \quad R^2 = 0.353 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.349 \quad a = 1.600 \quad S.E._{est} = 0.204$$

จากตาราง 47 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน(Y2)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และด้านความรู้ความสามารถ(X3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.343 รองลงมา คือ ด้านความรู้ความสามารถ

(X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 34.90 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.204

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.600 + 0.337 X5 + 0.283 X3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.343 X5 + 0.280 X3$$

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ(Y3)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็น ผู้นำ(X5)	0.563	0.317	0.315	0.383	0.078	0.395	4.885**	.000
ด้านมนุษย สัมพันธ์(X4)	0.574	0.329	0.325	0.179	0.072	0.201	2.481*	.014

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.574 \quad R^2 = 0.329 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.325 \quad \sigma = 1.854 \quad S.E._{est} = 0.195$$

จากตาราง 48 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ(Y3)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านมนุษยสัมพันธ์ (X4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.395 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.201 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 32.50 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.195

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.854 + 0.383 X_5 + 0.179 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.395 X_5 + 0.201 X_4$$

ตาราง 49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง(Y4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.449	0.201	0.199	0.479	0.052	0.449	9.221**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.449 R² = 0.201 Adjusted R² = 0.199 $\sigma = 2.179$ S.E._{est} = 0.232

จากตาราง 49 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการพัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง(Y4) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.449 ซึ่งตัวแปรด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 19.90 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.232

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.179 + 0.479 X5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.449 X5$$

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ(Y5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.513	0.263	0.261	0.553	0.050	0.513	10.965**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.513 \quad R^2 = 0.263 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.261 \quad a = 1.813 \quad S.E._{est} = 0.225$$

จากตาราง 50 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ(Y5) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.513 ซึ่งตัวแปรด้านนี้ สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 26.10 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.225

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.813 + 0.553 X5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z' = 0.513 X5$$

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะ
ส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน(Y6)

ตัวแปร พยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็น ผู้นำ(X5)	0.492	0.242	0.239	0.514	0.050	0.492	10.364**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.492 \quad R^2 = 0.242 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.239 \quad a = 1.983 \quad S.E._{est} = 0.222$$

จากตาราง 51 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน(Y6)
ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.492 ซึ่งตัวแปรด้านนี้ สามารถพยากรณ์
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 23.90 และความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานพยากรณ์ ± 0.222

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.983 + 0.514 X5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.492 X5$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ(Y7)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.518	0.268	0.266	0.498	0.097	0.460	5.121**	.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	0.526	0.277	0.272	0.264	0.091	0.265	2.889**	.004
ด้านบุคลิกภาพ(X1)	0.539	0.290	0.284	-0.227	0.091	-0.207	-2.509*	.013

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

R = 0.539 R² = 0.290 Adjusted R² = 0.284 σ = 1.890 S.E._{est} = 0.239

จากตาราง 52 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ(Y7)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และด้านมนุษยสัมพันธ์(X4) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ(X1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.460 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.265 ด้านบุคลิกภาพ(X1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ -0.207 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 28.40 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.239

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.890 + 0.498 X5 + 0.264 X4 + (-0.227) X1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.460 X5 + 0.265 X4 + (-0.207) X1$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(Y8)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.474	0.225	0.223	0.273	0.073	0.278	3.719**	.000
ด้านคุณธรรมจริยธรรม(X2)	0.500	0.250	0.246	0.256	0.076	0.253	3.378**	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.500 \quad R^2 = 0.250 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.246 \quad a = 2.155 \quad S.E._{est} = 0.225$$

จากตาราง 53 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน(Y8)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และด้านคุณธรรม จริยธรรม(X2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.278 รองลงมา คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม (X2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.253 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 24.60 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.225

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.155 + 0.273 X5 + 0.256 X2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.278 X5 + 0.253 X2$$

ตาราง 54 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์(Y9)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.519	0.269	0.267	0.283	0.082	0.286	3.436**	.001
ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	0.541	0.293	0.289	0.254	0.076	0.280	3.363**	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.541 \quad R^2 = 0.293 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.289 \quad a = 2.114 \quad S.E._{est} = 0.205$$

จากตาราง 54 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์(Y9)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.286 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.280 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 28.90 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.205

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.114 + 0.283 X5 + 0.254 X4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.286 X5 + 0.280 X4$$

ตาราง 55 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์(Y10)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.539	0.291	0.289	0.285	0.073	0.319	3.895**	.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	0.559	0.312	0.308	0.256	0.080	0.264	3.218**	.001

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.559 \quad R^2 = 0.312 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.308 \quad a = 2.074 \quad S.E._{est} = 0.198$$

จากตาราง 55 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์(Y10)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.319 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.264 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 30.80 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.198

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.074 + 0.285 X5 + 0.256 X4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.319 X5 + 0.264 X4$$

ตาราง 56 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(Y11)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.576	0.332	0.330	0.393	0.081	0.389	4.874**	.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	0.589	0.347	0.343	0.208	0.074	0.224	2.807**	.005

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.589 \quad R^2 = 0.347 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.343 \quad a = 1.723 \quad S.E._{est} = 0.201$$

จากตาราง 56 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ด้านการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา(Y11)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.389 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.224 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 34.30 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.201

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.723 + 0.393 X5 + 0.208 X4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.389 X5 + 0.224 X4$$

ตาราง 57 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของอำนาจพยากรณ์ของของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์(Y12)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	B	S.E. _b	β	t	Sig
ด้านความเป็นผู้นำ(X5)	0.569	0.324	0.322	0.422	0.082	0.414	5.136**	.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)	0.578	0.334	0.330	0.174	0.076	0.186	2.300*	.022

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = 0.578 \quad R^2 = 0.334 \quad \text{Adjusted } R^2 = 0.330 \quad a = 1.790 \quad S.E._{est} = 0.205$$

จากตาราง 57 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่ามี จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านการสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์(Y12)ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.414 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์(X4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.186 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 33.00 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์ ± 0.205

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.790 + 0.422 X5 + 0.174 X4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = 0.414 X5 + 0.186 X4$$

ตาราง 58 สรุปผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	YY	ประสิทธิผลโดยรวม
X1	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
X2	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗
X3	✓	✓	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗	✗
X4	✓	✗	✓	✗	✗	✗	✓	✗	✓	✓	✓	✓	✓	✓
X5	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 58 พบว่า ตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมมีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ(X5)
และด้านมนุษยสัมพันธ์(X4)

**ตอนที่ 8 แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี**

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาปทุมธานีพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของครูได้ในระดับสูงมี 2 คุณลักษณะ คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้าน
มนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยจึงได้หาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะทั้ง 2 ด้าน โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์
ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านความเป็นผู้นำ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านความเป็นผู้นำ
ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเข้าใจรับทราบถึงสิ่งที่เปลี่ยนแปลง
เพื่อให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงของโลกและเน้นการทำงานเป็นทีม ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...เป็นแบบอย่างที่ดี มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสามารถสร้างขวัญกำลังใจ
ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการสร้างวิสัยทัศน์และภาวะผู้นำ
ของผู้บริหารให้มีการทำงานเป็นทีม และสร้างขวัญกำลังใจ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...กำหนดวิสัยทัศน์มีเหตุผลโดยยึดการพัฒนาในด้านของปัญหาของ
สถานศึกษาที่จะพัฒนาร่วมกันของสถานศึกษาในการตัดสินใจร่วมกันของทุกภาคส่วน...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...ผู้นำที่ดีจะต้องการประพฤติปฏิบัติตนที่เป็นแบบอย่างกับบุคคลอื่น
และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ สามารถที่จะสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน
มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบและบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงานให้ชัดเจนและมีความ
ยุติธรรมต่อผู้ร่วมงาน...”

(วิภาวดี ศรีเกื้อกลิ่น, 11 เมษายน 2563)

“...กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาจุดเด่น พร้อมขจัดจุดด้อยและส่งเสริม
ครูเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ...”

(เจษฎาภรณ์ พรหมตา, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2563)

“...สร้างความรู้ความเข้าใจความสำคัญและวิธีการการจัดทำวิสัยทัศน์
และสร้างการทำงานเป็นทีมให้กับองกรวมถึงการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ...”

(เบญจพล สุภาจิน, สัมภาษณ์, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และสร้างบรรยากาศที่ดีในการ
ทำงานกับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งเสริมการทำงานเป็นทีม...”

(รัชฎาพร พิมพิชัย, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2563)

“...การเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของผู้บริหารโรงเรียนหรือองค์กร
ต่าง ๆ ที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและให้ความสำคัญกับทุกคนเท่าเทียมกัน...”

(สุรจิตต์ ผิงงาม, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักคิดให้เหนือคนอื่น มีเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็น
แบบอย่างที่ดีสำหรับครูในการสร้างแรงบันดาลใจ

(วิทยา ทศมี, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนว
ทางการพัฒนาด้านความเป็นผู้นำ ดังนี้ คือ

1. ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ
2. มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างขวัญกำลังใจให้กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชา
3. ผู้บริหารต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งความเป็นผู้นำ
และผู้ตามที่ดี

2. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านมนุษยสัมพันธ์
ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะในการแก้ปัญหาขัดแย้งที่เกิดกับองค์กรได้
และควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...มีการยอมรับความคิดเห็นของคนอื่นและเปิดโอกาสให้
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงานและสร้างความสัมพันธ์อันดี
ระหว่างกัน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสวางแผนการ
ปฏิบัติงานและให้คำชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 10 เมษายน 2563)

“...รู้จักการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการรู้จักรับฟัง
ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักพูดจาไพเราะให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน รู้จักกล่าว
ชมเชยผู้ร่วมงานเวลาที่ปฏิบัติงานดี...”

(ปราโมทย์ คำเพชรดี, สัมภาษณ์, 11 เมษายน 2563)

“...การให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการรู้จักยอมรับ
ฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและทุกภาคส่วน มีความยุติธรรมและเข้าใจหลักในเรื่องของ
ความเสมอภาคโดยมองเป้าหมายของปัญหาและการพัฒนาที่องค์กรเป็นหลัก...”

(วิภาวดี ศรีเกื้อกลิ่น, 11 เมษายน 2563)

“...เป็นผู้นำครูเข้าร่วมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชน
อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและยึดหลักธรรมสร้างมนุษยสัมพันธ์ กัลยาณมิตรธรรม 7...”

(เจษฎาภรณ์ พรหมดา, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2563)

“...สร้างความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียนและชุมชน
และปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน ...”

(เบญจพล สุภาจัน, สัมภาษณ์, สัมภาษณ์, 8 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ครูผู้สอน
พึงปฏิบัติตามควรมีการสอบถามความคิดเห็นของครูก่อนมีการมอบหมายงาน...”

(รัชฎาพร พิมพิชัย, สัมภาษณ์, 12 เมษายน 2563)

“...นำหลักการประชาธิปไตย เคารพเสียงส่วนมากแต่รับฟังเสียงส่วนน้อยมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ...”

(สุรจิตย์ ฝูวงาม, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารต้องให้คำชี้แนะวิธีการทำงานที่ชัดเจนกับสมาชิกในทีมที่มีข้อจำกัดด้านทักษะความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

(วิทยา ทศมี, สัมภาษณ์, 7 เมษายน 2563)

จากคำสัมภาษณ์ของผู้เชี่ยวชาญข้างต้น สามารถสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้ คือ

1. ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น
2. มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น
3. ควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนศ...

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

7. เพื่อหาแนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬมีความสัมพันธ์กัน ทางบวก
6. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารอย่างน้อยหนึ่งคุณลักษณะมีอำนาจ ในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 3,248 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 212 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,044 คน จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 212 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 339 คน จาก 212 โรงเรียน แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 67 คน และครูผู้สอน 272 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607-610) และเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนโดยใช้สถานศึกษาในการแบ่งได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 339 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้นจากการศึกษาหลักการ กรอบแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 เป็นแบบสำรวจรายการ (Checklist) สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบุคลิกภาพ 2) ด้านคุณธรรม และจริยธรรม 3) ด้านความรู้ความสามารถ 4) ด้านมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านความเป็นผู้นำ ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู จำนวน 12 ข้อ ซึ่งประกอบด้วย 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2

และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของลิเคิร์ท (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 7 คน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.8-1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 50 คน แล้วนำไปวิเคราะห์ ค่าอำนาจจำแนกรายข้อและรายด้าน (Item Total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.290 - 0.810 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.980 และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.410-0.790 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยนำหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ส่งถึงผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี และผู้บริหารโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 212 โรงเรียน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 67 คน และครูผู้สอน จำนวน 272 คน เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 339 ฉบับ ผู้วิจัยดำเนินการส่ง-รับคืน แบบสอบถาม ด้วยตนเองและทางไปรษณีย์ จำนวน 339 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยวิธีการทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

6.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการหาค่า ร้อยละ (%)

6.2 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับ

ประสิทธิผลประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี จำแนกตามจุดมุ่งหมายและสมมติฐานของการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยใช้สถิติดังนี้ สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ทั้งในภาพรวมและรายด้านใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบ สมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิการศึกษา คือ

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ใช้สถิติทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples สมมติฐานข้อ 3 และ 4 ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับประสบการณ์ในการทำงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe – Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ ตามความเหมาะสมสมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) และสมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ พบว่า

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ด้าน คือ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ และด้านความเป็นผู้นำ

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ทำงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ ($r .644^{**}$)

6. อำนาจพยากรณ์ของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ได้ โดยมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์
ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.423 รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ (X4) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ 0.271 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกัน
พยากรณ์ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนได้ร้อยละ 44.00 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.151

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y' = 1.953 + 0.346 X5 + 0.204 X4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z' = 0.423 Z5 + 0.271 Z4$$

7. วิธีการพัฒนาหรือยกระดับคุณลักษณะ ทั้งสองด้าน คือ ด้านความเป็น
ผู้นำ ดำเนินการโดยการพัฒนาด้านวิสัยทัศน์ มีหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ
มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
รวมทั้งผู้บริหารต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
ในด้านมนุษยสัมพันธ์ดำเนินการโดย ผู้บริการต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร
และขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น และมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาปึงกาฬ มีประเด็นสำคัญที่น่าสนใจนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
ปึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการพัฒนาบุคลากร และด้านงบประมาณ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากนโยบายการจัดการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ที่มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับการ ยกระดับการศึกษาของชาติใหม่ มาตราฐานในการพัฒนาการเรียนการสอน ทันสมัยตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 สนับสนุนให้ข้าราชการครู บุคลากร มีความมั่นคงในอาชีพเปิดโอกาสให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษาเข้าสู่ตำแหน่ง ผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ให้มีการ พัฒนาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัด โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติด้านการบริหารงานแก่ผู้บริหารสถานศึกษาทุกคน เน้นกระบวนการในการคัดสรรผู้ที่จะมาเป็นผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงานอย่างแท้จริง ทั้งนี้ผู้ที่ได้รับการคัดเลือกต้องได้รับการอบรมตามหลักสูตร ผู้บริหาร มีกระบวนการเสริมสร้างและพอกพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ และประสบการณ์ ทั้งทางด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่ดี และเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ประสิทธิ์ วิชโย (2552, หน้า 150) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านคุณจริยธรรม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2 พบว่า โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติมา เอมะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หยาดพิรุณ แจ่มศรีจันทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของ

ข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนโดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ นาคเจือ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของ ข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์และร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการในการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา อาจกล่าวได้ว่า เป็นการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร เป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ว่า องค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงาน มีความห่วงใยและให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน โดยการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู ดังเช่น มาตรฐานครูสภา (2556, หน้า 68) ได้กล่าวว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้ 1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ 4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับ

ผลการวิจัยของ ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารและครู อยู่ในโรงเรียนหรือสถานศึกษาที่เป็นสถานบันทางสังคมซึ่งทำหน้าที่จัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียน ทั้งในด้านวิชาการ ด้านการปรับตัว และการพัฒนาบุคลิกภาพ ปัจจัยสำคัญในโรงเรียนที่มีอิทธิพลต่อบุคคล อาจได้แก่บุคลิกภาพของผู้ร่วมงาน ลักษณะบรรยากาศในโรงเรียน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ค่านิยมทางสังคม และการสร้างแรงจูงใจอื่น สิ่งเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (บทคัดย่อ, 2562) ซึ่งได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอออาซิฟในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ซึ่งผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอออาซิฟในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุบิน แสงสระคู (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอออาซิฟตามทัศนะของผู้บริหาร และครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2 ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอออาซิฟ ตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอน ตามตำแหน่งหน้าที่ โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารให้ความสำคัญ ดูแล เอาใจใส่ ครูในโรงเรียนเป็นอย่างดี อีกทั้งยังส่งเสริมสนับสนุนให้ครูที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี และครูที่มีวุฒิสองกว่าปริญญาตรีได้เข้ารับการพัฒนา และอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงสวัสดิ์ แสงมณี (2553, หน้า 101) ได้วิจัยเรื่องคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานครเขตบางขุนเทียนผลการศึกษา พบว่า ครูที่ปฏิบัติการสอนสังกัดกรุงเทพมหานครเขตบางขุนเทียนทั้งในภาพรวมและครูที่มีระดับการศึกษา ต่างกันแสดงระดับความต้องการคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกันทุกด้านและทุกข้อ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุตติมา ไชยบำรุง (2556, บทคัดย่อ) ซึ่งได้ศึกษา คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชิงเทรา เขต 2 ด้านวุฒิการศึกษา ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ปาริชาติ ศิลาแยง (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาล เมืองใหม่ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิติมา เอมะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หยาดพิรุณ แจ่มศรีจันทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มี

นัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพงษ์ นาคเจือ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามวุฒิทางการศึกษาโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แต่รายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

3.3 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียน มีการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะในการบริหารงาน มีความสามารถในการตัดสินใจ มีความรู้ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร รวมทั้งการมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่หลากหลาย เป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์ดีต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้การบริหารงานเกิดความสำเร็จตามเป้าหมาย จึงทำให้ผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ที่ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุริยันต์ จันโสด (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับสภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า สภาพคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมพงษ์ นาคเจือ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนเบญจมราชรังสฤษฎิ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 6 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สุพรรณิ สวดยกลาง (2558, บทคัดย่อ) ซึ่งศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดชลบุรี ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย

จังหวัดชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ หยาดพิรุณ แจ่มศรีจันทร์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 2 ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิตินา เอมะ (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานวุฒิการศึกษาและขนาดสถานศึกษาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรทิภา เพชรชม (2554, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1 พบว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 จำแนกตามเพศประสบการณ์โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกัน

4. การเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิการศึกษาและประสบการณ์ในการทำงาน มีรายละเอียดดังนี้

4.1 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการทำงานของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษามีเป้าหมายที่เหมือนกันคือประสิทธิผลของของโรงเรียนในการจัดการศึกษาจึงทำให้มีความคิดเห็นประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชนี รัตมี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มองว่าการทำงานของครู จะต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวธา ฤกษ์เกษม (2551, หน้า 107-108) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมและมาตรฐานด้านการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทณี รัศมี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ครูที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เช่นเดียวกัน

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก หน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอน ดังนั้น คุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึงควมมีประสิทธิภาพของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพหรือต่อคุณภาพ ทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอนของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอน

มีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุวธา ฤกษ์เกษม (2551, หน้า 107-108) ได้ศึกษา การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียนเอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ครูโรงเรียนเอกชนที่มี ประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูโรงเรียน เอกชนจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทณี รัตมี (2552, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตาม มาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 2 ครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพ ครูแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา จักรไชย (2552, หน้า 190-194) ได้ทำการวิจัยเรื่องทัศนคติของครูที่มีต่อมาตรฐาน การปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ทัศนคติของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา(X) กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู(Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายโสธร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่ระดับ $(r .644^{**})$ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร มีอิทธิพลและเป็นพลังที่ช่วยสร้างแรงจูงใจ สร้างมนุษยสัมพันธ์ และสร้างบรรยากาศที่ดี ในการทำงานขึ้นอยู่กับการใช้อำนาจของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะผลักดันและกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันในสถานศึกษาด้วยดี และมีประสิทธิผลตามจุดมุ่งหมาย ขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ คีลาแยง (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความ

พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7 อยู่ในระดับสูงมาก มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรดา สืบวงษ์ชัย (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ กวณะปานิก (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1-6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ มั่นนันท์ เกิดเอี่ยม (2558) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุระสิทธิ์ คະสีล่วน (2551) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหมาย โอภาณี (2558) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นเดียวกัน

6. ตัวแปรองค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ถดถอย พบคุณ ผลการ วิจัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านมนุษยสัมพันธ์ ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ด้านความเป็นผู้นำ รองลงมา คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ได้ร้อยละ 44 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ลักฮั้ว แซ่โค้ว (2551, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะคติของบุคลากรครูโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัด เชียงใหม่ พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ส่วนตัวของผู้บริหาร ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ ทั้ง 5 ด้านนี้ เป็นตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด

จากข้อมูลการวิเคราะห์ดังกล่าว แสดงให้เห็นว่าในการพัฒนา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สิ่งที่ผู้บริหารต้องคำนึงเป็นอันดับแรก คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์ อันจะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษา มีคุณลักษณะอันดีที่มีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย เพื่อภาพลักษณ์ในการพัฒนาของตนเองและองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญต่อ ความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

7. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ดังนี้

7.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความเป็น ผู้นำ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางการพัฒนา คือ

7.1.1 ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ มีหลักการและเหตุผลในการตัดสินใจ

7.1.2 มีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างขวัญกำลังใจ

ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

7.1.3 ผู้บริหารต้องมีทักษะในการปฏิบัติงานทั้งความเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี

7.2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในด้านความ มีมนุษยสัมพันธ์ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางพัฒนา คือ

7.2.1 ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา และรับฟังความคิดเห็น

7.2.2 มีการสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและขจัดปัญหา ความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

7.3.3 ควรมีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2 อันดับสุดท้าย คือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความรู้ ความสามารถ ดังนั้น ควรให้ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้ความรู้ พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาหาความรู้ การอบรมหรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณลักษณะ ส่วนบุคคลในสองด้านนี้

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปึงกาฬ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 3 อันดับสุดท้าย คือ พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ดังนั้น ควรพัฒนาผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนใน 3 ด้านนี้ด้วยวิธีที่หลากหลาย สม่่าเสมอและอย่างเป็นระบบ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ปัญหา สาเหตุและแนวทางแก้ไข คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

2.2 ควรศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในการพัฒนา

2.3 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ในสภาพที่เป็นจริง และสภาพที่คาดหวังของครูและบุคลากรในสถานศึกษาหรือผู้ปกครองนักเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพ.ศ. 2546 และกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- _____. (2550). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์(รสพ).
- _____. (2550). แนวทางการนำมาตราฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). กระบวนการการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.ปทุมธานี : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทุนทางจิตวิทยาส่วนบุคคล เป็นตัวแปรกำกับ. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). การจัดการองค์ความรู้ เพื่อการจัดระบบสารสนเทศโดยใช้ฐานข้อมูล SQL ในสถานศึกษา. สงขลา: คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- _____. (2554). หลักการและทฤษฎีการบริหารทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: เทม.
- จิตรา ทรัพย์โสม. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- จรรยา เคหา. (2554). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาด้านผู้เรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. นนทบุรี: บุ๊คพอยท์.
- ชาติชาย ศรีจันทร์ดี. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2556. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ดุจฤทัย โพนนอก. (2559). การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ทวีศักดิ์ กวยะปานิก. (2557). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับสภาพขวัญในการปฏิบัติงานของครู-อาจารย์ วิทยาลัยเทคนิค สังกัดสถาบันการอาชีวศึกษาภาคกลาง 1-6 ในช่วงปฏิรูปการอาชีวศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- เทวัญ ทิพย์กระโทก. (2555). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2553). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานครเขตบางขุนเทียน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธนิศ ทองอาจ. (2553). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพวง. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ธิดิมา เอมะ. (2554). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1. วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ช่างฟ้า
- ธีรดา สืบวงษ์ชัย. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- นิตยา มั่นชานาญ. (2555). *รูปแบบการพัฒนาประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา
- นวลอนงค์ อุชุภาพ .(2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา*. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*. 3(2).103
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น ฉบับปรับปรุงใหม่*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาดและสุริทอง ศรีสะอาด. (2552). *การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญธรรม ไวยมิตรา.(2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยาเขต 1 และเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- บุญธรรม เทียมจันทร์ และศรีัญญา วิชชาธรรม.(2561). *ยุคศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ.2561-2580 พร้อมหัวข้อเรื่องทุกมาตรา ฉบับสมบูรณ์*. กรุงเทพฯ : เดอะลอร์ดกรุ๊ป จำกัด.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บรรจง อุทก. (2555). *ความรู้ความสามารถในการบริหารงานภายในองค์กร*. กรุงเทพฯ: วิญญูชน.

- ประสิทธิ์ วิชโย. (2552). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาสระบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ปราณี เข้มทอง. (2557). *การศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนอนุบาลเมืองใหม่ ชลบุรี สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ปาริชาติ ศิลยา. (2557). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหาร สถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 7*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- เปรม กীরติวงศ์ชัชวาล. (2552). *กฎของแห่งผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ทีบีเคมีเดียพับลิชชิง.
- ปัทมรส มาลากุล ณ อยุธยา. (2551). *การพัฒนาองค์การ.กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ก๊อป ี่*.
- ฝ่ายวิชาการสำนักพิมพ์เดอะบุคส์. (2556). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 แก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553*. กรุงเทพฯ : เดอะบุคส์.
- พระราชวรภุณี [ป.อ. ปยุตโต]. (2528). *ปรัชญาการศึกษาไทย*. พิมพ์ครั้งที่ 3.กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ศาลนา.
- พิสนุ พงศรี. (2549). *วิจัยทางการศึกษา แนวคิด ทฤษฎี*. พิมพ์ครั้งที่ 2.กรุงเทพฯ: บริษัท ดานสุทธาการพิมพ์จำกัด.
- พรทิภา เพชรชม. (2554). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะ ของข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษาสหวิทยาเขตหนองใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เพิ่มศักดิ์ เพิ่มประยูร. (2552). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ลพบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- พัชนี รัตมี. (2552). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูในสถานศึกษาชั้น
พื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรีเขต 2. วิทยานิพนธ์
ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- พัชราภรณ์ สองศรี.(2555).คุณลักษณะที่เป็นจริงกับคุณลักษณะที่คาดหวังของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์เขต 4.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม.มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พัชราภรณ์ จิวชาน. (2554). การศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
ตามทัศนะของครูอำเภอบางละมุง กลุ่ม 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาวดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริการการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่
2. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี
- _____. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริการการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่
3 ฉบับปรับปรุงครั้งที่ 2. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี
- ภูวิศา ชูธัญญะ. (2556). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในเครือข่าย
กรุปสังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. วิทยานิพนธ์
กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัณฑารักษ์ พลดี. (2556). การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3.วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร :
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนัสนันท์ เกิดเอี่ยม. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
ของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี .
วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี:มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- เมธา ภูมิเขต. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา:มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ยงยุทธ เกษสาคร. (2552). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: วีเจพริ้นติ้ง.*
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550) . *กฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจ การบริหารและการจัดการศึกษาพ.ศ. 2550. เล่มที่ 124. ตอนที่ 24 ก 16 พ.ศ. 2550.*
- ราชบัณฑิตยสถาน.(2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพุทธศักราชพ.ศ. 2542. กรุงเทพฯมหานคร: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.*
- วรารรณ์ ดำรงวัฒนกุล. (2550). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตาม ทิศนะครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็น ครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพครูของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรีเขต2 .วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัย ศิลปากร.*
- รังลิมา พานประเสริฐ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนตาม เกณฑ์มาตรฐานผู้บริหารการศึกษา กับพฤติกรรมของครูตามเกณฑ์มาตรฐาน มาตรฐานวิชาชีพครู. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย. (2562). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ลักซัว แซ่ไคว. (2551). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร ในทัศนะคติของบุคลากร ครูโรงเรียนพระหฤทัย จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.*
- วาสนา บุรพา. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม .ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*
- วิทยา จักรไชย. (2552). *ทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธรเขต 1.วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- วีรยุทธ จินลีตง. (2554). *ลักษณะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: ไทธรรมเกล้า.*
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น:มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*
- ศุภมนต์ จรณะเลิศ. (2552). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอโคกสูง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ศุภลักษณ์ พรมศร. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม ปทุมธานี:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์*
- สกุสิทธิ์ กุมพาศ. (2550). *หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิฆเนศ.*
- สกุสิทธิ์ กุมพาศ. (2550). *หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิฆเนศ.*
- สนั่น ประจงจิตร. (2556). *ปัจจัยด้านคุณลักษณะผู้บริหาร ลักษณะงานของครู และแรงจูงใจในการทำงานของครู ที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนเอกชน.วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*
- สามารถ ฟองศิริ. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุบลราชธานี เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*

- สุติมา ไชยบำรุง. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุดาวรรณ เต็มเปี่ยม. (2553). *ศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยองเขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเทพ ปาลสาร. (2554). *การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูพ.ศ.2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดขอนแก่น*.
วิทยานิพนธ์ ศษ.ด. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.พิมพ์ครั้งที่ 2*.
กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนทร แตนดี. (2557). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 19*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เลข:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- สุทธิชัย ปัญญาโรจน์. (2554). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตประจำวันและในการทำงาน*.
กรุงเทพฯ:โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุบิน แสงสระคู. (2552). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพตามทัศนะของผู้บริหารและครูผู้สอนใน สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้อยเอ็ด เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- สุพรรณิ สวากลาง. (2558). *คุณลักษณะของผู้บริหารที่พึงประสงค์ตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุระสิทธิ์ คะสีลวัน. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับการปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพทางการศึกษาของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย เขต 3*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สุริยันต์ จันโสด. (2557). *สภาพและความคาดหวังต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตอำเภอเมืองสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมจิตร จันทรเปา. (2556). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมชาย พะโยม. (2554). *คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมถวิล ศรีจันทร์วิโรจน์. (2552). *สภาพและปัญหาการบริหารสถานศึกษา สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2555). *หลักบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง
- สมหมาย โอภาสี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สันติ บุญภิรมย์. (2552). *หลักการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ไทยร่มเกล้า.
- สัมมา รณินธ์. (2553). *ภาวะผู้นำของผู้บริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ. (2561). *ฐานข้อมูลโรงเรียนข้อมูลสถิติปี 2561*, เข้าถึงเมื่อ 12 ธันวาคม 2561, เข้าถึงได้จาก <http://www.bki.ictbk.net/new/index.php>
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). *คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนยุคใหม่*. *วารสารวิชาการ*, 5(7), 16-17.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุตรไพศาล.

- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2547). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. กระทรวงศึกษาธิการ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา.
- _____. (2548). คู่มือการประกอบวิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2548). พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- _____. (2556). ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 67-70.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง (พ.ศ. 2552-2561). กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค จำกัด.
- เสาวนีย์ อิ่มถนอม. (2553) . คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานครเขตทวีวัฒนา.วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- หยาดพิรุณ แจ่มศรีจันทร์. (2556). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนคติของข้าราชการครูในอำเภอโป่งน้ำร้อน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อารีรัตน์ แต่งเที่ยง. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการพนักงานราชการและลูกจ้างประจำของสำนักงานปลัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). การนำองค์การและเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อำไพ อุ่นศิริ. (2557). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อนุตรา โกงเหลง. (2556). คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงเรียนสาธิต สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ฮาเซ็ง มะเซ็ง. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาที่ใช้หลักสูตรอิสลามศึกษา (แบบเข้ม) ในจังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Hoy, W.K.and Miskel,C.G .(2001). *Educational Administration : Theory – Research – Practice 6 th ed*. New York : McGraw – Hill
- Lance T. Izumi. (2002).*They Have Overcome : High–Poverty, High–Performing Schools in California*. California: Pacific Research Inst. Abstract.
- Marie Anne Martino. (2003). *Leadership style, teacher empowerment and jobsatisfaction in public elementary school*. Ed.D. dissertation, St.John’s University school of education and Human services.
- Robert W. Langley. (2003). *Intermediate School Principal*. New York : John Wiley & Son

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานคณะกรรมการบริหาร
หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ กรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร อำเภอเมือง
จังหวัดสกลนคร
3. นางอนงค์ พลุสง่า ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
4. นายปราโมทย์ คำเพชรดี ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21
5. นางวิภาวดี ศรีเกื้อกลิ่น ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านทองสาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำวิถีสาน
เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1**

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานคณะกรรมการบริหาร
หลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ | กรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพลไพล | กรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร |
| 4. ดร.วิทยา ทศมี | รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 |
| 5. ดร.รัชฎาพร พิมพิชัย | ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
เต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 6. นายปราโมทย์ คำเพชรดี | ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 21 |

7. นายเบญจพล สุภาจัน
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาหนองคาย เขต 1
8. ดร.สุรจิตต์ พิวงาม
ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 21
9. นางวิภาวดี ศรีเกื้อกลิ่น
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านทองสาย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาบึงกาฬ
10. นางเจษฎาภรณ์ พรหมดา
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านห้วยหินลาด สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

U. eumw

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภามล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

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

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภผล)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๑๓

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

๑๕ กันยายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอนงค์ พูลสง่า

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

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.หาญชัย อัมภพล)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทุ่งทรายจก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน จำนวน ๔ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียนกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือนักเรียนดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๔ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๖

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองยาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบัญ รหัสนประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๔ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑



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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบัวโคก

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาภบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๔ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาภบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๖๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยเขมได้

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๔ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๐๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านทองสาย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๐๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๔ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือนักเรียน

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านขามเปี้ย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือนักเรียน จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวรัชยา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๐๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือนักเรียนกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๔ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติกันต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชยา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑



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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำสมบูรณ์บึงเจริญ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๔ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาภบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาภบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาคำแคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๕ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๕ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๓๑

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

๑๘ พฤศจิกายน ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนแพง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๔ ชุด

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๐๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปภรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยกับท่าน และครูผู้สอน จำนวน ๓ คน เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ติگانต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๑

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

๒๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญฤทธิ์ สประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญฤทธิ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๓๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชยา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๐๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชยา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบุญ รัทสประจําตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.รัชฎาพร งอยภูธร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชชยา ลาบบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชยา ลาบบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนภูทอกวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชยา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๔๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชยา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไลวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชยา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปรกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขออนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชยา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองแวง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบัญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๓๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบัญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางวิภาวดี ศรีเกื้อกลิ่น

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชยา ลาบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีรปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชยา ลาบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๕๗

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

๒๖ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางเจษฎาภรณ์ พรหมดา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัชชา ลาบบุญ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๑๐ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัชชา ลาบบุญ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๘๑๗๐ ๗๗๕๒

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ชุดที่

เรื่อง คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
ในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ที่มุ่งให้ผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ในการตอบแบบสอบถามทั้ง 3 ตอน ใคร่ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง และขอให้ตอบทุกข้อ เพื่อให้ผลการวิจัยที่ถูกต้อง เชื่อถือได้และเป็นประโยชน์ การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาภาพรวมของคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เพื่อนำไปวิเคราะห์ผลอันเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษต่อไป ดังนั้นในการตอบคำถามครั้งนี้คำตอบของท่านจะไม่กระทบโดยตรงต่อท่าน หรือสภาพการทำงานของท่านแต่ประการใด

อนึ่งข้อมูลที่ได้รับจากท่าน ผู้วิจัยจะสงวนไว้เป็นความลับตามมารยาทของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด และใคร่ขอความกรุณาให้ท่านส่งแบบสอบถามกลับภายใน 7 วัน หลังจากได้รับแบบสอบถามนี้ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาววรรษยา ลาบุญญ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เบอร์โทรศัพท์ 098-1707752

ตอนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1.สถานภาพการปฏิบัติงาน

 ผู้บริหารสถานศึกษา ครู

2.วุฒิการศึกษา

 ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี

3.ประสบการณ์ในการทำงาน

 น้อยกว่า 10 ปี ระหว่าง 10 - 20 ปี มากกว่า 20 ปีขึ้นไป**ตอนที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารตามที่เสนอของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้านขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนท่าน อยู่ในระดับใด โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายไว้ดังนี้

5 หมายถึง ผู้บริหารแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ผู้บริหารแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารในระดับ มาก

3 หมายถึง ผู้บริหารแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารในระดับ

ปานกลาง

2 หมายถึง ผู้บริหารแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารในระดับ น้อย

1 หมายถึง ผู้บริหารแสดงคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารในระดับ

น้อยที่สุด

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านบุคลิกภาพ						
1	ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์					
2	การแต่งกายสะอาด เรียบร้อย สุภาพเหมาะสม					
3	ปฏิบัติตนได้ถูกต้องตามกาลเทศะ					
4	ราเริง ยิ้มแย้ม แจ่มใส เป็นมิตรกับทุกคน					
5	ความกระตือรือร้นในการทำงานและอุทิศเวลาให้ราชการ					
6	สุขุม รอบคอบ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดี					
7	มั่นคงทางอารมณ์ มีความเชื่อมั่นในตนเอง					
8	ให้เกียรติผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ทักษะในการสื่อสารที่ดี					
10	เป็นทั้งผู้นำและผู้ตามได้					
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม						
11	ความยุติธรรม มีเหตุผล และวางตัวเป็นกลาง					
12	ความเมตตา กรุณาและช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา					
13	การปฏิบัติตนตามหลักศาสนาและอยู่ในศีลธรรมอันดี					
14	ความรับผิดชอบและมีระเบียบวินัย					
15	ประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคคลอื่นได้					
16	ยึดหลักคุณธรรมและความถูกต้องในการตัดสินใจและแก้ปัญหา					
17	ซื่อสัตย์ สุจริต รักษาชื่อเสียงของตนเองและประพฤติชอบ					
18	ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณวิชาชีพ					
19	ความเป็นผู้นำในด้านคุณธรรมจริยธรรมในองค์กร					
20	จิตสาธารณะ รู้จักการเสียสละ					
3. ด้านความรู้ความสามารถ						
21	ความคิดสร้างสรรค์ มุ่งมั่นพัฒนา					
22	รอบรู้ทันเหตุการณ์					
23	ความสามารถในการตัดสินใจ					
24	กำหนดลักษณะงานและมอบหมายงานให้ตรงตามบุคคล					

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. ด้านความรู้ความสามารถ (ต่อ)						
25	ความรู้รอบรู้ในงานบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดี					
26	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานและขอบข่ายในหน้าที่รับผิดชอบ					
27	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา					
28	ความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	ความรู้รอบรู้แม่นยำในกฎระเบียบของทางราชการ					
30	ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาก้าวหน้า					
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์						
31	อัธยาศัยดียิ้มแย้มแจ่มใสต่อผู้พบเห็น					
32	ให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชา					
33	ใส่ใจยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา					
34	สามารถรับรู้อารมณ์ของผู้อื่นได้เร็ว					
35	เป็นคนเสมอต้นเสมอปลายทำงานเข้ากับคนอื่นได้ดี					
36	ให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้อื่นเป็นอย่างดีรู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาวในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
37	สร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน					
38	ปรับตัวเข้ากับบุคคล และสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม					
39	รับฟัง เข้าใจในปัญหาพร้อมแก้ปัญหาได้					
40	สร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรจัดปัญหาการขัดแย้ง					
5. ด้านความเป็นผู้นำ						
41	ความพร้อมที่จะเรียนรู้ตลอดเวลา					
42	สามารถถ่ายทอดงานที่ได้รับมอบหมายจากส่วนกลางได้อย่างถูกต้อง					
43	ยึดระเบียบวินัย					
44	ความสามารถทำงานเป็นทีม					

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5. ด้านความเป็นผู้นำ (ต่อ)						
45	สามารถเจรจาต่อรองนำผลประโยชน์มาสู่องค์กรได้					
46	วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีหลักการและเหตุผล					
47	ความสามารถในการคิดและตัดสินใจที่ดี					
48	การสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจและปฏิบัติตามได้					
49	การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน					
50	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ**

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อ และทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องด้าน
ขวามือที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านว่าประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนท่าน
อยู่ในระดับใด โดยผู้วิจัยได้กำหนดการแปลความหมายไว้ดังนี้

- 5 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับ มาก
- 3 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในระดับ น้อยที่สุด

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ						
1	เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					
2	สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู					
3	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรูและการปฏิบัติงาน					
4	สร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู					
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน						
5	การออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการศึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาการเรียนรูที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน					
6	จัดการสอนตามแผนการเรียนรูและปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้					
7	จัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหาให้นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำให้พัฒนาดีขึ้น/นักเรียนที่เรียนดีให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ					
8	ใช้กระบวนการจัดการเรียนรูที่ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ/ใช้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม/ใช้การเสริมแรงบวกในการจัดการเรียนรู					
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ						
9	ให้ความรู้และให้ผู้เรียนได้เรียนรูและลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัดและความสนใจ					
10	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและโดยภาพรวม					
11	จัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นการพัฒนา					
12	ใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรูเพื่อตอบสนองของความถนัด ความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรูหลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
4. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง						
13	จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย					
14	ทำบันทึกการสอนทุกครั้งหลังสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
15	วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากบันทึกกิจกรรมหลังการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนา					
16	วิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้					
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ						
17	จัดทำ จัดทำสื่อ นวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม					
18	ให้ผู้เรียนมีความร่วมมือในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้					
19	ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้					
20	ให้การดูแล ปรับปรุง บำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา					
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน						
21	ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง					
22	ฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำโครงงาน					
23	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์					
24	จัดกิจกรรมที่เน้นทักษะกระบวนการที่ใช้ประโยชน์และรู้จักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน					
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ						
25	จัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล					
26	การบันทึกผลพัฒนาการหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					
27	วิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหาจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อเป็นแนวทางพัฒนา					
28	จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน						
29	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ อยู่ในศีลธรรมอันดี					
30	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ					
31	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ					
32	แต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ					
9. รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์						
33	ปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ					
34	เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
35	ยึดมั่นในระบบคุณธรรม					
36	ความสามัคคีในหมู่คณะ					
10. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์						
37	ความร่วมมือในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น					
38	ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
39	ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม					
40	ปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม					
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา						
41	ศึกษาค้นคว้าหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
42	ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์ นำสิ่งที่ดีมาพัฒนา					
43	นำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้แก่ผู้เรียนเกิดประโยชน์สูงสุด					
44	รู้ทันสถานการณ์และสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์					
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์						
45	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่ผู้เรียนสนใจ					

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (ต่อ)						
46	เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
47	เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน เรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น					
48	ให้คำแนะนำ ขอเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา					

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 59 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของคุณลักษณะส่วนบุคคล
 ของผู้บริหารตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านบุคลิกภาพ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย
9	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
10	+1	+1	0	+1	+1	4	0.80	เห็นด้วย
ด้านคุณธรรม จริยธรรม								
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านความรู้ความสามารถ								
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
ด้านมนุษยสัมพันธ์								
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
36	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 59 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ด้านความเป็นผู้นำ								
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 60 สรุปการพิจารณาความสอดคล้องรายชื่อของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน								
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ								
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง								
13	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ								
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
20	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน								
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ								
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน								
29	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
32	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	เห็นด้วย

ตาราง 60 (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์								
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์								
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา								
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	0.60	เห็นด้วย
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
สร้างโอกาสให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์								
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	เห็นด้วย

ภาคผนวก จ

คำอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 61 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล
ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. ด้านบุคลิกภาพ ค่าความเชื่อมั่น 0.696	1	0.253
	2	0.326
	3	0.541
	4	0.464
	5	0.615
	6	0.429
	7	0.423
	8	0.606
	9	0.519
	10	0.450
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่าความเชื่อมั่น 0.723	11	0.480
	12	0.550
	13	0.592
	14	0.710
	15	0.693
	16	0.466
	17	0.507
	18	0.681
	19	0.508
	20	0.724
3. ด้านความรู้ความสามารถ ค่าความเชื่อมั่น 0.822	21	0.606
	22	0.542
	23	0.538
	24	0.686
	25	0.700

ตาราง 61 (ต่อ)

3. ด้านความรู้ความสามารถ ค่าความเชื่อมั่น 0.822	26	0.739
	27	0.653
	28	0.696
	29	0.758
	30	0.626
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.679	31	0.685
	32	0.540
	33	0.581
	34	0.490
	35	0.584
	36	0.616
	37	0.575
	38	0.484
	39	0.550
	40	0.593
5. ด้านความเป็นผู้นำ ค่าความเชื่อมั่น 0.826	41	0.660
	42	0.715
	43	0.611
	44	0.738
	45	0.635
	46	0.655
	47	0.682
	48	0.651
	49	0.627
50	0.713	
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร 0.980		

จากตาราง 61 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.25 – 0.75 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.230 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร เท่ากับ 0.980 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านบุคลิกภาพ ค่าความเชื่อมั่น 0.696
2. ด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่าความเชื่อมั่น 0.723
3. ด้านความรู้ความสามารถ ค่าความเชื่อมั่น 0.822
4. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.679
5. ด้านความเป็นผู้นำ ค่าความเชื่อมั่น 0.826

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตาราง 62 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครูผู้สอนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนา วิชาชีพครูอยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่น 0.614	1	0.500
	2	0.557
	3	0.582
	4	0.503
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผล ที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.747	5	0.536
	6	0.675
	7	0.701
	8	0.664
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ค่าความเชื่อมั่น 0.756	9	0.755
	10	0.696
	11	0.467
	12	0.579
4. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง ค่าความเชื่อมั่น 0.580	13	0.459
	14	0.516
	15	0.574
	16	0.506
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่น 0.606	17	0.453
	18	0.540
	19	0.585
	20	0.481
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.571	21	0.558
	22	0.314
	23	0.407
	24	0.521

ตาราง 62 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจ จำแนก
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียน ได้อย่างมีระบบ ค่าความเชื่อมั่น 0.596	25	0.475
	26	0.552
	27	0.560
	28	0.397
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.596	29	0.529
	30	0.467
	31	0.530
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.652	32	0.594
	33	0.628
	34	0.534
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.644	35	0.555
	36	0.573
	37	0.540
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ค่าความเชื่อมั่น 0.678	38	0.591
	39	0.463
	40	0.628
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.710	41	0.538
	42	0.599
	43	0.520
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 0.974	44	0.639
	45	0.558
	46	0.615
	47	0.563
	48	0.703

จากตาราง 62 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.314–0.755 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.230 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เท่ากับ 0.974 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
ค่าความเชื่อมั่น 0.614
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
ค่าความเชื่อมั่น 0.747
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ค่าความเชื่อมั่น 0.756
4. พัฒนาแผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
ค่าความเชื่อมั่น 0.580
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่น
0.606
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
ค่าความเชื่อมั่น 0.571
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
ค่าความเชื่อมั่น 0.596
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น 0.596
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.652
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น 0.644
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ค่าความเชื่อมั่น 0.678
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ค่าความเชื่อมั่น 0.710

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

```

/COMPRESSED.
DATASET ACTIVATE DataSet1.
SAVE OUTFILE='C:\Users\acer\Documents\data2.sav'
/COMPRESSED.
RELIABILITY
  /VARIABLES=A1 A2 A3 A4 A5 A6 A7 A8 A9 A10 AA B1 B2 B3 B4 B5 B6 B7 B8 B9 I
BB C1 C2 C3 C4 C5 C6 C7 C8 C9 C10 CC D1 D2 D3 D4 D5 D6 D7 D8 D9 D10 DD E1
E3 E4 E5 E6 E7 E8 E9 E10 EE F1 F2 F3 F4 FF G1 G2 G3 G4 GG H1 H2 H3 H4 HH :
I2 I3 I4 II J1 J2 J3 J4
JJ K1 K2 K3 K4 KK L1 L2 L3 L4 LL M1 M2 M3 M4 MM N1 N2 N3 N4 NN O1 O2 O3 O4
P1 P2 P3 P4 PP Q1 Q2 Q3 Q4 QQ
  /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
  /MODEL=ALPHA
  /SUMMARY=TOTAL.

```

Reliability

[DataSet1] C:\Users\acer\Documents\data2.sav

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.983	115

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	504.9790	1573.352	.253	.983
A2	504.7990	1572.017	.326	.983
A3	504.9390	1562.263	.541	.983
A4	504.9390	1563.751	.464	.983
A5	504.9990	1551.955	.615	.983
A6	504.9790	1565.017	.429	.983
A7	505.0790	1562.799	.423	.983
A8	504.9790	1554.085	.606	.983
A9	505.2190	1552.814	.519	.983
A10	505.1190	1556.171	.450	.983
AA	505.0030	1561.230	.696	.983
B1	504.9990	1560.067	.480	.983
B2	504.9590	1558.408	.550	.983
B3	505.0590	1551.627	.592	.983
B4	504.9390	1549.432	.710	.983
B5	505.0190	1551.693	.693	.983
B6	505.0390	1556.082	.466	.983
B7	504.9990	1556.173	.507	.983
B8	504.8190	1556.758	.681	.983
B9	504.9390	1561.908	.508	.983
B10	505.0390	1544.625	.724	.983
BB	504.9810	1554.548	.723	.983
C1	505.0790	1552.316	.608	.983
C2	505.1190	1555.816	.542	.983
C3	505.0590	1560.253	.538	.983
C4	505.1190	1546.899	.686	.983
C5	505.0990	1549.577	.700	.983
C6	505.0590	1547.590	.739	.983
C7	505.0990	1550.149	.653	.983
C8	505.1790	1546.946	.696	.983
C9	505.0190	1550.938	.758	.983
C10	505.0390	1552.980	.626	.983
CC	505.0870	1551.208	.822	.983
D1	504.8990	1555.018	.685	.983
D2	504.9790	1553.187	.540	.983
D3	504.9990	1549.551	.581	.983
D4	505.1590	1554.021	.490	.983
D5	505.0390	1549.339	.584	.983

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D6	505.1190	1549.099	.616	.983
D7	505.0390	1555.429	.575	.983
D8	505.0790	1555.091	.484	.983
D9	505.1590	1554.294	.550	.983
D10	505.0990	1554.700	.593	.983
DD	505.0570	1552.833	.679	.983
E1	505.0390	1557.127	.660	.983
E2	505.1390	1549.215	.715	.983
E3	505.0790	1557.209	.611	.983
E4	505.0790	1543.977	.738	.983
E5	505.0590	1556.135	.635	.983
E6	505.0390	1553.371	.655	.983
E7	505.0190	1552.185	.682	.983
E8	504.9790	1555.630	.651	.983
E9	505.0390	1554.661	.627	.983
E10	504.9590	1547.275	.713	.983
EE	505.0430	1552.565	.826	.983
F1	505.1590	1560.925	.500	.983
F2	505.2590	1558.174	.557	.983
F3	505.1190	1555.334	.582	.983
F4	505.1790	1560.977	.503	.983
FF	505.1790	1558.776	.614	.983
G1	505.2190	1560.053	.536	.983
G2	505.1190	1552.754	.675	.983
G3	505.1790	1550.320	.701	.983
G4	505.1390	1555.388	.664	.983
GG	505.1640	1554.550	.747	.983
H1	505.0990	1553.563	.755	.983
H2	505.1390	1550.074	.696	.983
H3	505.2190	1564.475	.467	.983
H4	505.2590	1558.894	.579	.983
HH	505.1790	1556.661	.756	.983
I1	505.3390	1558.943	.459	.983
I2	505.3590	1555.105	.516	.983
I3	505.3590	1553.372	.574	.983
I4	505.4590	1555.434	.506	.983
II	505.3790	1555.619	.580	.983
J1	505.3390	1560.380	.453	.983

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
J2	505.3590	1555.119	.540	.983
J3	505.1390	1556.974	.585	.983
J4	505.3990	1561.613	.481	.983
JJ	505.3090	1558.419	.606	.983
K1	505.1390	1556.610	.558	.983
K2	505.4590	1563.742	.314	.983
K3	505.4190	1562.061	.407	.983
K4	505.2790	1561.669	.521	.983
KK	505.3240	1560.849	.571	.983
L1	505.3390	1560.576	.475	.983
L2	505.2990	1554.667	.552	.983
L3	505.2990	1557.196	.560	.983
L4	505.6390	1557.485	.397	.983
LL	505.3940	1557.335	.596	.983
M1	505.0390	1560.620	.529	.983
M2	504.9390	1563.630	.467	.983
M3	504.9190	1561.193	.530	.983
M4	504.9590	1558.165	.594	.983
MM	504.9640	1560.844	.596	.983
N1	504.9990	1558.455	.628	.983
N2	505.0190	1562.107	.534	.983
N3	504.9790	1561.442	.555	.983
N4	504.8990	1561.477	.573	.983
NN	504.9740	1560.815	.652	.983
O1	505.1190	1557.363	.540	.983
O2	505.0390	1556.273	.591	.983
O3	505.0790	1563.512	.463	.983
O4	504.9990	1558.446	.628	.983
OO	505.0590	1558.819	.644	.983
P1	505.1390	1559.049	.538	.983
P2	505.1390	1556.341	.599	.983
P3	505.1390	1561.412	.520	.983
P4	505.1990	1553.449	.639	.983
PP	505.1540	1557.476	.678	.983
Q1	504.9590	1561.422	.558	.983
Q2	505.0390	1556.986	.615	.983
Q3	505.1790	1555.240	.563	.983
Q4	504.9590	1555.771	.703	.983
QQ	505.0340	1557.275	.710	.983

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ชื่อผู้วิจัย นางสาววรรษชา ลาบบุญ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
รศ.ดร.ปรีชา คัมภีร์ปกรณ์ ประธานกรรมการ, ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการ
ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....
สถานที่ทำงาน.....
วัน/เดือน/ปี ที่สัมภาษณ์.....
เริ่มสัมภาษณ์เวลา..... จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารด้าน
ความเป็นผู้นำอย่างไร

1.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาการด้านวิสัยทัศน์ มีหลักการ มีเหตุผล
ความสามารถในการตัดสินใจที่ดีอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

1.2 ท่านมีแนวทางการพัฒนาการด้านความสามารถทำงานเป็นทีม และการสร้างขวัญ กำลังใจให้กับผู้ร่วมงานอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

1.3 ท่านมีแนวทางการพัฒนาการด้านทักษะผู้นำและผู้ตามอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างไร

2.1 ท่านมีแนวทางการพัฒนาการด้านการให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2.2 ท่านมีแนวทางการพัฒนาบุคลิกภาพด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา และสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรขจัดปัญหาการขัดแย้งอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2.3 ท่านมีแนวทางการพัฒนาการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ข
ภาพประกอบการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการพัฒนา
คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ

ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นในการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน พบว่าในด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ จะนำองค์ประกอบในด้านนั้นมาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางยกระดับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหาร ภายใต้ข้อคิดเห็นและขอเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 ท่าน ดังภาพ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภวระบุตร
ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพลไพล
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร. รัชฎาพร พิมพิชัย ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนอนุบาลเต่างอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 1



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.วิทยา ทัดมี วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ
รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ	นางสาววรรษยา ลาบุญ
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 10 มีนาคม พ.ศ. 2534
ภูมิลำเนา	ขอนแก่น
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 438 หมู่ 1 ต.นาหนองทุ่ม อ.ชุมแพ จ.ขอนแก่น 40290
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาต้อง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2547	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนนาหนองทุ่มวิทยาคม อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2550	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนชุมแพศึกษา อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2553	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนชุมแพศึกษา อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2558	การศึกษาระดับบัณฑิต (กศ.บ.) สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ทั่วไป มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2562	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2560-ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านนาต้อง สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ
--------------------	---