



ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ธนพล สะพังเงิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
ธนพล สะพังเงิน

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS
AND TEACHER PERFORMANCE UNDER THE UDON THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
THANAPON SAPUNG-NGEN

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

February 2021

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ธนพล สะพังเงิน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.รัชฎาพร งามยงยุทธ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 23 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ กรรมการปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้คำปรึกษา คำแนะนำเกี่ยวกับการทำวิทยานิพนธ์ ตลอดจนให้การสนับสนุนด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นายธีระยุทธ คุ้มวิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 นางอรอนงค์ ชิมป์สันศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 นายอภิชาติ ศรีสุข ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำบอน นายถาวร แสงใส ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสยามกลการ 3 นายวัชรพล วิทยากร ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนร่มเกล้า 2 นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำเลาะ นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำเลาะ นายมนัส แก่นนอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยและเสนอแนวทางการพัฒนา ตลอดจนการสนับสนุนในทุก ๆ ด้านเป็นอย่างดี ทำให้การวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่านที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้ผู้วิจัย

ขอขอบคุณบิดามารดา รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 20/1 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์ของวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอบูชาพระคุณของบิดามารดา ครู อาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนและสนับสนุนผู้วิจัยตั้งแต่นั้นจนถึงปัจจุบัน

ธนพล สะพังเงิน

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
ผู้วิจัย	ธนพล สะพังเงิน
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู และหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 351 คน ได้มาโดยในการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ผู้อำนวยการ จำนวน 102 คน และครูผู้สอน จำนวน 249 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ 1) แบบสอบถามประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีค่าความเชื่อมั่น .835 ด้านที่ 2 การปฏิบัติงานของครู มีค่าความเชื่อมั่น .867 และ 2) แบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, One-Way ANOVA และใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient)

ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมากที่สุด

3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้แก่

6.1 แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามี 3 ด้าน คือ 1) ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย นโยบาย และวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร 2) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น และ 3) ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงานมอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ ต้องพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

6.2 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องหาการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอ

คำสำคัญ: พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู

TITLE	The Relationship between Behaviors of School Administrators and teacher Performance under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Thanapon Sapung-ngen
ADVISORS	Asst. Prof Dr. Watana Suwannatrai Asst. Prof Dr. Jinda Lapho
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to study and compare behaviors of school administrators and teacher performance, and to examine the relationship between behaviors of school administrators and teacher performance under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3. The sample, obtained through proportional Multi-stage Sampling, was 102 school administrators, and 249 teachers, yielding a total of 351 participants from schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3 in the academic year 2020. The research instruments for data collection included: 1) a set of rating scale questionnaires containing two aspects: Aspect 1- behaviors of school administrators with a reliability of .835; Aspect 2- teacher performance with a reliability of .867; and 2) Interview forms. Statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test, One-Way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation.

The findings were as follows:

1. School administrators' behaviors, as perceived by participants as a whole and each aspect were at a high level.
2. Teachers' performance, as perceived by participants as a whole and each aspect were at the highest level.

3. Overall school administrators' behaviors, as perceived by participants from different positions and school sizes showed no difference. In terms of work experience, there were overall different at the .01 level of significance.

4. Overall teacher performance, as perceived by participants from different position and school sizes were not different. In terms of work experiences, they were different at the .01 level of significance overall and in each aspect.

5. School administrators' behaviors and teacher performance had a positive relationship at a high level with the .01 statistical significance level.

6. Guidelines for developing school administrators' behaviors and teacher performance under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3 involved:

6.1 Guidelines for developing school administrators' behaviors included three aspects: 1) Participation. School administrators should give personnel opportunities to participate in setting goals, policies, and planning actions. School administrators should also demonstrate their trust, acceptance, and confidence in the performance of personnel contributing to the success of their schools; and 2) Public relations, school administrators must build good relationship within the organization and eliminate any conflicts arising, show respect to the right of subordinates, and listen to their opinions; and 3) Morale. School administrators must create work motivation in assigning tasks, assigning roles and responsibilities clearly to decentralize. School administrators must also improve knowledge and skills in the areas of creating inspiration and motivation.

6.2 Guidelines for improving teacher performance in terms of learning management. School administrators must seek for budget allocation support to a provide more teaching and learning materials. School administrators must regularly supervise, monitor, and audit teachers' learning management.

Keywords : Behaviors of School Administrators, Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	8
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	17
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา	18
ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา	18
บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา	19
พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	26
ความหมายของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา.....	26
ลักษณะของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา.....	28
ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา.....	32
แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา.....	34
การปฏิบัติงานของครู.....	59
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู.....	59
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.....	61
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	69
งานวิจัยในประเทศ	69
งานวิจัยต่างประเทศ	72

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	75
วิธีดำเนินการวิจัย	75
ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3	76
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	76
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	82
การเก็บรวบรวมข้อมูล	86
การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล	86
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	87
ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3	89
4	91
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	91
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	91
การวิเคราะห์ข้อมูล	92
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	94
5	143
สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ	143
ความมุ่งหมายของการวิจัย	143
สมมติฐานของการวิจัย	144
วิธีดำเนินการวิจัย	144
สรุปผลการวิจัย	148
อภิปรายผลการวิจัย	151
ขอเสนอแนะ.....	163

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บรรณานุกรม	165
ภาคผนวก	177
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ	179
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย	183
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์.....	201
ภาคผนวก ง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	205
ภาคผนวก จ การหาคุณภาพเครื่องมือ	223
ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบการวิจัย	235
ประวัติย่อของผู้วิจัย	243

บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	44
2	จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	77
3	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก	78
4	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง	80
5	จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่	82
6	จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ การดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตาม ขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี.....	95
7	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	96
8	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	97
9	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร	98
10	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม	99
11	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน	100
12	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำ	102
13	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการเปลี่ยนแปลง.....	103

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
14	การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการจูงใจ 104
15	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 105
16	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู 106
17	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ 108
18	การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน 109
19	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 111
20	การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง 112
21	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 113
22	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน 114

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 115
24	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน 116
25	เปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนก ตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน 118
26	เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์การปฏิบัติงาน 120
27	เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 121
28	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา กับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 123
29	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 124
30	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31	แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 126
32	ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูโดยรวมเพื่อนำมาหาแนวทาง พัฒนา 127
33	การนำเสนอระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของพฤติกรรม ผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา 127
34	ระดับค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา 128
35	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา 134
36	การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู 139
37	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา..... 225
38	แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู..... 228
39	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3..... 230
40	ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 233

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวະบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎี บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564	237
3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล กรรมการหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2564	237
4 สัมภาษณ์ นายธีระยุทธ อุ๋นวิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564...	238
5 สัมภาษณ์ นางอรอนงค์ ชิมป์สัน คีษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและ ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564	238
6 สัมภาษณ์ นายอภิชาติ ศรีสุข ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำบอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2564	239
7 สัมภาษณ์ นายถาวร แสงใส ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนสยามกลการ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564	239
8 สัมภาษณ์ นายวัชรพล วิทยากร ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564	240

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 สัมภาษณ์ นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำเลาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564	240
10 สัมภาษณ์ นายนราศักดิ์ นรากร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังชมพู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2564	241
11 สัมภาษณ์ นายมนัส แกนนอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนน สมบูรณ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564	241

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 เป็นการศึกษาในช่วงเวลาแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสภาพแวดล้อมที่ประเทศต่าง ๆ มีความเชื่อมโยงกันมากขึ้นเรื่อย ๆ และระบบการศึกษาจำเป็นต้องปรับตัว โดยไม่ใช่แค่การปฏิรูปเพียงครั้งคราว แต่ต้องเป็นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของเยาวชน สังคมและตลาดแรงงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งผู้กำหนดนโยบายและบุคลากรด้านการศึกษาของไทยล้วนตระหนักว่าการศึกษาคควรจะมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต แม้ในช่วงสองทศวรรษที่ผ่านมา ประเทศไทยจะมีความก้าวหน้าในด้านการเข้าถึงการศึกษาในระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษา รวมทั้งมีการปฏิรูปเชิงโครงสร้างเพื่อปรับปรุงคุณภาพการศึกษา แต่ประเทศไทยยังคงประสบความท้าทายอีกหลายประการ เช่น นักเรียนจำนวนมากยังไม่มีทักษะพื้นฐานที่ควรจะมี ดังจะเห็นได้จากผลการประเมินต่าง ๆ ทั้งในระดับประเทศและในระดับระหว่างประเทศ หรืออัตราส่วนของเด็กที่ไม่ศึกษาต่อในระดับมัธยมศึกษา ยังคงค่อนข้างสูง จึงทำให้เยาวชนจำนวนมากขาดทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในโลกแห่งความเป็นจริง การปรับปรุงระบบการศึกษาและการพัฒนาทักษะมีส่วนสำคัญที่จะทำให้ไทยบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี รวมทั้งจะช่วยเพิ่มศักยภาพ โอกาสและความเท่าเทียมทางเศรษฐกิจภายในประเทศและด้วยแนวโน้มการเป็นสังคมผู้สูงอายุและสัดส่วนของประชากรในวัยทำงานที่ลดลงเรื่อย ๆ ทริพพยากรณ์มนุษย์ที่มีทักษะคือปัจจัยสำคัญของความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทยในอนาคต ดังนั้นคุณภาพของระบบการศึกษา ตลอดจนสมรรถนะและทักษะของผู้สำเร็จการศึกษา จึงเป็นกุญแจสำคัญที่จะตอบโจทย์ดังกล่าว (ฮิวจ์ เดลานี, 2562, หน้า 1)

การบริหารการศึกษาในสถานศึกษามีผลต่อการศึกษาของชุมชน ซึ่งการบริหารจะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากมีความใกล้ชิดกับคณะ

ครู และชุมชนมากที่สุด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีสำคัญมากในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาสถานศึกษาเพื่อนำไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งไม่ใช่เรื่องง่ายเพราะผู้บริหารต้องเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ตลอดจนความท้าทายที่ต้องนำบุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจสู่ความสำเร็จ ดังนั้น สิ่งสำคัญที่ผู้บริหารจะต้องระลึกไว้เสมอคือการใช้ความอดทนในการแก้ปัญหาและการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดในการทำงาน ขวัญใจ เกตุดอม (2554, หน้า 20) กล่าวถึง ความสำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ต้องใช้ทักษะในการบริหาร ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำกับดูแลการทำงานตามหลักกลยุทธ์การบริหารเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ผู้บริหารเป็นผู้ที่ช่วยหรือผลักดันสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ขององค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งการรักษาสภาพองค์การให้มั่นคง พรชัย เจตมาจน (2560, หน้า 1) ได้กล่าวถึงผู้นำในบทความ “ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0” ไว้ว่าทักษะของผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำพาสถานศึกษาไปสู่การพัฒนาอย่างมีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำทางวิชาการและด้านอื่น ๆ ของครู ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลจะต้องตระหนักถึงความสำคัญในด้านของวัตถุประสงค์ของงานควบคู่ไปกับความสำคัญของบุคคล และยังต้องใช้พฤติกรรมผู้นำที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ที่กำหนดและต้องปฏิบัติตามลำดับขั้นตอนความสำคัญต่าง ๆ ผู้บริหารที่มีประสิทธิผลจะต้องรู้จักการยืดหยุ่นและริเริ่มวิธีการใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ดี นอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารงานในสถานศึกษาเป็นอย่างดีสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดกับครูผู้ปฏิบัติงานการสอน โดยการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หากครูมีความพึงพอใจในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว เชื่อว่าจะทำให้การบริหารงานภายในโรงเรียนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพและส่งผลโดยตรงต่อผู้เรียน (กาญจนา ภาวงศ์, 2557, หน้า 3)

พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารหน่วยงานเพราะพฤติกรรมผู้นำจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไร มีประสิทธิภาพและข้อบกพร่องอย่างไร เพียงใด พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารหน่วยงาน ย่อมแตกต่างกันไปแล้วแต่หน่วยงานหรือองค์การ ความหมายของพฤติกรรมผู้นำตามที่สุธาสิณี เพชรกระจ่าง (2559, หน้า 16) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำหมายถึง การกระทำใด ๆ ที่แสดงถึงความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยการจูงใจหรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นกระทำตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ สามารถขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้ความรู้ ทักษะในการสื่อสาร วิสัยทัศน์และสติปัญญา สอดคล้องกับอัญชลี แก่นจันทร์ (2557, หน้า 30) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นกระบวนการสร้างความสมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพันให้เกิดขึ้นกับงานในหน่วยงาน ผู้นำเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางเป็นผู้นำแนวทางในการบริหารงาน และที่สำคัญผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้ดี ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในองค์การจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำ ดังนั้น ผู้บริหารเป็นบุคคลที่มีบทบาทและมีความสำคัญอย่างยิ่งในหน่วยงานที่จะต้องแสดงบทบาทพฤติกรรมผู้นำประกอบผู้บริหารต้องเป็นผู้นำโดยตำแหน่งซึ่งนอกจากต้องปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริหารแล้วยังต้องรับผิดชอบต่อผลของความสำเร็จของงานทั้งปวงในหน่วยงานด้วย และในการที่ผู้บริหารจะดำเนินการบริหารการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณภาพนั้น ยังมีองค์ประกอบหลายด้านที่สำคัญ นอกจากการจัดโครงสร้างงานอย่างเหมาะสมแล้ว บุคลากรต้องมีความรู้ความสามารถและมีความรับผิดชอบในภาระหน้าที่สูงด้วย ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้มีศักยภาพ ต้องสามารถแสดงพฤติกรรมผู้นำในการบริหารงาน เพราะพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารการศึกษาซึ่งถ้ามีการบริหารและการจัดการที่ดี หน่วยงานก็จะสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นอกจากผู้บริหารสถานศึกษาแล้ว บุคคลสำคัญที่จะดำเนินการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคนคือครู ครูเป็นอีกปัจจัยสำคัญที่ทำให้การบริหารงานในสถานศึกษาประสบความสำเร็จ ครูเป็นหัวใจสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสม เป็นผู้ปฏิบัติงานให้บรรลุถึงพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถานศึกษา ครูต้องมีความสามารถในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและ

ภายนอก รวมทั้งมีความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ความสามารถในการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง พัฒนา เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อม บูรณาการผสมผสานคงสภาพของโรงเรียนให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้โรงเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (ณัฏลาวันย์ สารสุข, 2553, หน้า 35)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นกระบวนการในการรับรู้ของบุคลากรในสถานศึกษา เป็นการรับรู้ถึงการได้รับการสนับสนุนจากองค์กรเป็นทัศนคติของบุคคลจากประสบการณ์ที่ได้รับจากการทำงานในองค์กร ว่าองค์กรให้การยอมรับและเห็นความสำคัญในการทุ่มเททำงานมีความห่วงใยและให้การสนับสนุนในการทำงานในด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน โดยการให้การสนับสนุนในด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู (วรัชญา ลาบบุญ, 2563, หน้า 181) เมื่อโรงเรียนคือองค์ประกอบหลักทางการศึกษา บุคลากรที่มีความสำคัญในโรงเรียนนอกเหนือจากผู้บริหารแล้วยังมีครูผู้สอน จากเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่า การปฏิบัติงานของครูย่อมมีผลต่อความสำเร็จของงานและความเจริญก้าวหน้าของโรงเรียน

การปฏิบัติงานของครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ระบุว่าองค์ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู ประกอบด้วย มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้และผู้สร้างนวัตกรรม และพัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง 2) การจัดการเรียนรู้ ประกอบด้วย พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้าง

บรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน และปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ประกอบด้วย ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รับผิดชอบ ควบคุมดูแล ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่รับผิดชอบมี 6 อำเภอ คือ อำเภอหนองหาน อำเภอกุมภวาปี อำเภอไชยวาน อำเภอบ้านดุง อำเภอทุ่งฝน และอำเภอพิบูลย์รักษ์ ในปีการศึกษา 2563 มีจำนวนโรงเรียนในสังกัดทั้งหมด จำนวน 203 โรงเรียน การจัดการศึกษาภาคบังคับสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในปัจจุบันพบว่ายังคงมีสภาพปัญหาอยู่หลายอย่างในการบริหารจัดการการศึกษา ทั้งการขาดแคลนในด้านบุคลากรจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียนและขาดแคลนงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด สิ่งที่จะทำให้การบริหารจัดการศึกษาประสบความสำเร็จได้นั้นคือผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการปฏิบัติงานของครู สร้างความสามัคคีให้กับคณะครูและบุคลากรทางการศึกษา สร้างแรงจูงใจแรงบันดาลใจ สามารถนำพาครูผู้สอนทุกคนในสถานศึกษาทำงานให้เกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียนและส่งผลให้องค์กรไปสู่จุดหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

จากความสำคัญของการศึกษา ที่กล่าวมาข้างต้นจะพบว่าการศึกษาคควรจะมีมุ่งเน้นการเตรียมความพร้อมให้เยาวชนมีทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิตและสอดคล้องกับสังคมในอนาคต โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูมีความสำคัญต่อการพัฒนาการศึกษาในโรงเรียน ทำให้ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนสยามกลกาล 3 จังหวัดอุดรธานี จึงสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งจะทำให้ทราบว่าผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมอยู่ในระดับใดและการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับใด รวมทั้งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของ

ครู ผลการวิจัยคาดว่าจะมีประโยชน์เป็นแนวทางในการวางแผนเพื่อเสริมสร้างสนับสนุน และปรับปรุงพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ของครู เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูธรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูธรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความ คิดเห็นแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูธรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่าง กันหรือไม่ อย่างไร
5. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูธรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูธรธานี เขต 3 ควรเป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
6. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ได้ทราบระดับพฤติกรรมทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. ได้ทราบระดับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
3. ผลการวิจัยครั้งนี้เป็นแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ให้เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาของนักการศึกษาหลายท่าน ประกอบด้วย สันตนิย์ บุญถนอม (2554, หน้า 5); ลีดิรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555, หน้า 5); พิพัฒน์ นนทนาธรณ์ (2556, หน้า 52 – 54); ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2556, หน้า 3 – 4); นิษฐ์วดี จิรโรจน์ภิญโญ (2556, หน้า 190); สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556, หน้า 19 – 21); พรชัย เจดามาน

(2560, หน้า 1); พสุ เดชะรินทร์ (2560, หน้า 1); (Fiedler (1967, pp. 26 – 27); Likert (1967, pp. 120 – 121); Yukl (1998, p. 115); Hoy & Miskel (2001, p. 407); Lussier (2003, p. 78) ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 การมีมนุษยสัมพันธ์
- 1.1.2 การติดต่อสื่อสาร
- 1.1.3 การมีส่วนร่วม
- 1.1.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน
- 1.1.5 การเป็นผู้นำ
- 1.1.6 การเปลี่ยนแปลง
- 1.1.7 การจูงใจ

1.2 การปฏิบัติงานของครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้ (คุรุสภา, 2562, หน้า 18 – 20)

- 1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 1.2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 1.2.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
 - 1.2.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
 - 1.2.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
 - 1.2.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.2.2 การจัดการเรียนรู้
 - 1.2.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้
 - 1.2.2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

- 1.2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
- 1.2.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน
- 1.2.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 1.2.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาริชาชีพ
- 1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
 - 1.2.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 1.2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
 - 1.2.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
 - 1.2.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

- 2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 203 โรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 107 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 97 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ครูและผู้บริหาร จำนวนทั้งสิ้น 2,154 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร 192 คน และครูผู้สอน 1,962 คน
- 2.2 กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 351 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครูผู้สอน จำนวน 249 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาในการแบ่ง

3. ตัวแปรที่ศึกษา

ดังนี้

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5 - 10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 การมีมนุษยสัมพันธ์

3.2.1.2 การติดต่อสื่อสาร

3.2.1.3 การมีส่วนร่วม

3.2.1.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน

3.2.1.5 การเป็นผู้นำ

3.2.1.6 การเปลี่ยนแปลง

3.2.1.7 การจูงใจ

3.2.2 การปฏิบัติงานของครู

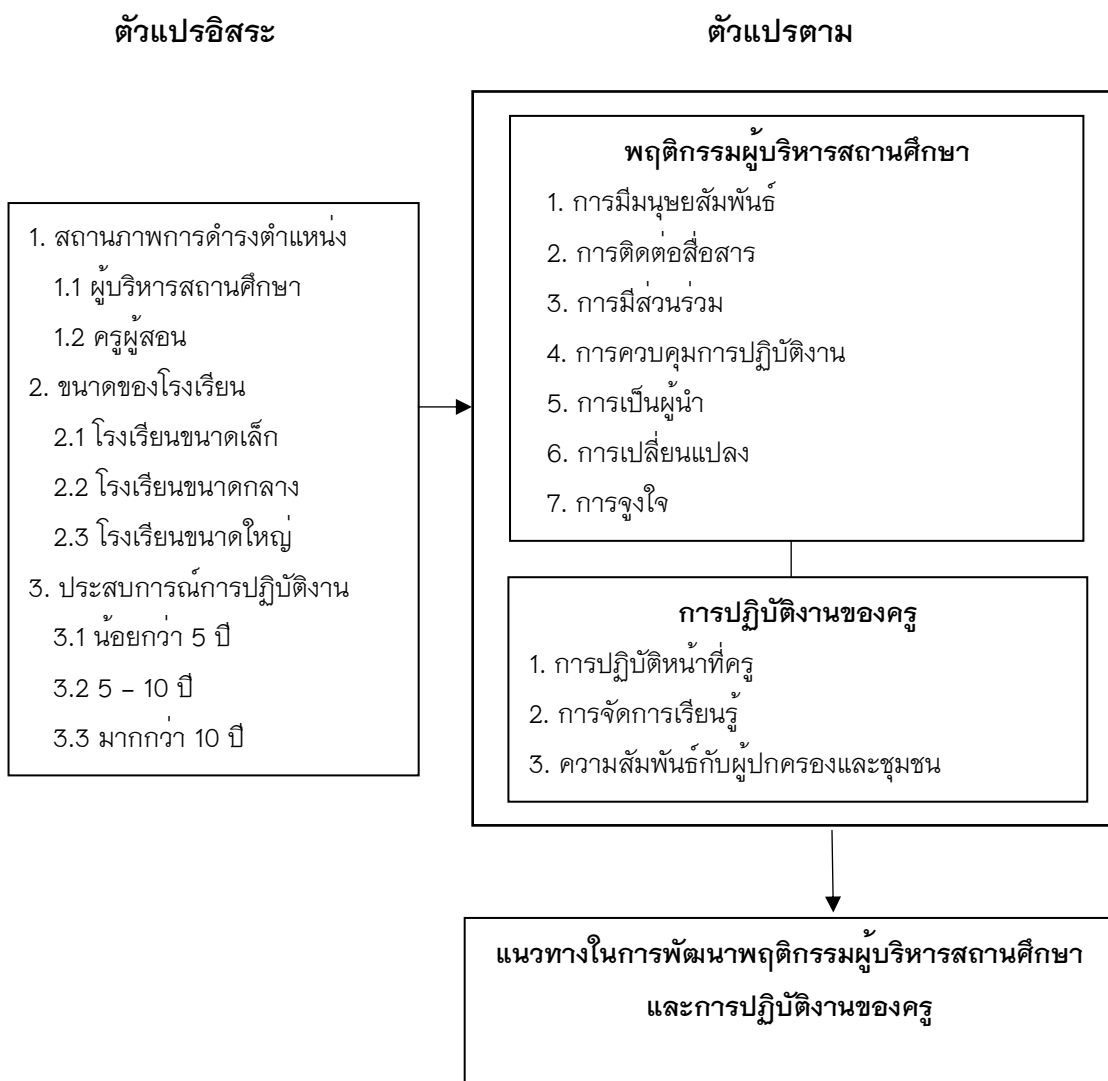
3.2.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

3.2.2.2 การจัดการเรียนรู้

3.2.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหรือการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในลักษณะต่าง ๆ ทั้งทางกาย วาจา จิตใจและอารมณ์ ตลอดจนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประเมินได้จากการรับรู้ของครูผู้สอน ซึ่งแบ่งออกเป็นพฤติกรรม 7 ด้าน คือ

1.1 การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยเน้นความร่วมมือและการทำงานแบบทีมงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกในเอกลักษณ์ขององค์การ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนาการให้การยอมรับการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือคลายความขัดแย้ง

1.2 การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกในการติดต่อ สื่อสาร การแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนให้แก่ครูและผู้บริหารองได้รับทราบ มีทั้งการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการ และการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ

1.3 การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรต่าง ๆ

1.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษาแสดงออกในการควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานของครูตลอดจนชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามที่กำหนดไว้มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูมีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม

1.5 การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้แสดงวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงานให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาและได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

1.6 การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต การบริการและการสร้างความเชื่อมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

1.7 การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกโดยการส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูในโรงเรียนและผู้ปกครองที่มีปัญหา ประกาศยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น มีความยุติธรรมเพื่อความเสมอภาค กระตุ้นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละอุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อย่างเต็มความสามารถ

2. การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ผู้ประกอบวิชาชีพครู ต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู หมายถึง กิจที่ครูต้องปฏิบัติตามหน้าที่ครูประกอบด้วย

2.1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

2.1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง

2.1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล

2.1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม

2.1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2 การจัดการเรียนรู้ หมายถึง การจัดประสบการณ์การเรียนรู้ที่เหมาะสมให้แก่ผู้เรียน เพื่อให้ผู้เรียนได้เกิดการเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการประกอบด้วย

2.2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2.2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญา รู้คิด และมีความเป็นนวัตกร

2.2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ

2.2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน

2.2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

2.2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาริชาชีพ

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน หมายถึง การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างครูกับผู้ปกครองและชุมชนช่วยให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน ช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง และช่วยให้เกิดความร่วมมืออันดีต่อกันประกอบด้วย

2.3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

2.3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

2.3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของบุคลากรในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูซึ่งทำหน้าที่ครูผู้สอน ปฏิบัติการสอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. ขนาดของโรงเรียน หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนตั้งแต่ ระดับอนุบาลถึงชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 หรือระดับชั้นอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปีการศึกษา 2563 โดยกำหนดตามเกณฑ์ของสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรธานี มี 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1 - 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121 - 600 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตั้งแต่ได้รับบรรจุแต่งตั้งให้เป็นข้าราชการครูจนถึงปัจจุบัน นับเป็นปี

5.1 น้อยกว่า 5 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอนน้อยกว่า 5 ปี

5.2 5 - 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอน ตั้งแต่ 5 ขึ้นไปแต่ไม่เกิน 10 ปี

5.3 มากกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มากกว่า 10 ปี

6. แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู โดยนำพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงและการปฏิบัติงานของครูนำด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาจัดทำแบบสัมภาษณ์แนวทางหรือวิธีการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเนื้อหาแล้วนำเสนอเป็นแนวทางในการพัฒนาต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จึงขอเสนอในประเด็นต่าง ๆ ตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.2 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
2. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ลักษณะของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.3 ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
 - 2.4 แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
3. การปฏิบัติงานของครู
มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

แนวคิดเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี ความคิดเห็นของนักวิชาการ นักบริหาร การศึกษา เกี่ยวกับความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ศศิทิพ ทิพโม (2552, หน้า 14) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึง ระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา เป็นผู้ที่ใช้ศิลปะและวิธีการต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานด้วยความสามารถเป็นผู้นำพาโรงเรียนให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

ไชยา ภาวะบุตร (2554, หน้า 6) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ เป็นผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถดำเนินงานทุกครั้ง ให้บรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี มีความผิดพลาดน้อยที่สุด มีความรู้ที่แข็งแกร่ง รู้จริง รู้สึกใน เรื่องที่ปฏิบัติ คือ การรู้หลักการ รู้เหตุ รู้สภาวะการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการ ประสานความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นผู้ที่มีเทคนิคในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจ ตรงกัน อีกทั้งเป็นผู้ที่มีความพยายาม และอดทน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้เสร็จตามเป้าหมาย

บรรพต รั้งงาม (2555, หน้า 17) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาตั้งแต่การศึกษาปฐมวัยจนถึง ระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญา โดยการนำสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามภารกิจ และบทบาทหน้าที่ขององค์กรต้องอาศัยความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะเฉพาะ ใช้กระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและองค์กรทั้งภายในและภายนอก สถานศึกษา

อรรวรรณ์ วงศ์ดุ่น (2555, หน้า 11) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึงบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหาร สถานศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาปฐมวัย จนถึงระดับอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาตรี โดยการนำสถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ตามบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กร ซึ่งต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและ คุณลักษณะเฉพาะใช้กระบวนการบริหารที่ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั้ง ในและนอกสถานศึกษา

เรื่องยศ แวดล้อม (2556, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดการศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษา

หวน พันธุ์พันธ์ (2556, หน้า 2 – 4) ให้ความหมายการบริหาร การศึกษาไว้ว่าการบริหารการศึกษา (Education Administration) เป็นการบริหารกิจการ ต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคนให้มีคุณภาพ ให้เป็นคนเก่ง คนดี มีความสุข คือมีทั้งความรู้ ความสามารถ ความคิด และความเป็นคนดี ซึ่งเป็นการร่วมดำเนินงานของผู้บริหารและครู ในการดำเนินการเรียนการสอน การจัดกิจกรรม การวัดผล การจัดเตรียมวัสดุครุภัณฑ์ การสรรหาบุคคลเพื่อมาทำการสอน การปกครองให้นักเรียนเป็นคนดี มีวินัย เพื่อพัฒนา สถานศึกษาให้มีคุณภาพสถานศึกษา

ศุภมาศ วิสัยนาม (2560, หน้า 27) สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่มุ่งส่งเสริมพัฒนาบริหารจัดการและดำเนินการให้ผู้เรียนทุกคนได้เกิดการ เรียนรู้อย่างมีคุณภาพ มุ่งมั่น ในการที่จะจัดการศึกษาที่สมบูรณ์แบบ โดยให้เกิดผลในทุก มิติกับผู้เรียน เพื่อให้เกิดความเข้มแข็งของชุมชนที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ นำไปสู่ความเป็น สถานศึกษาที่สมบูรณ์

จากความหมายของนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษาเป็น บุคคลที่ได้รับการยอมรับให้เป็นผู้นำ มีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มี คุณภาพ และเป็นบุคคลมีความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงานให้บรรลุ เป้าหมายตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายหรือตามแผนปฏิบัติการที่ได้วางไว้

2. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ มาตรา 39 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ที่ให้กระทรวงกระจายอำนาจ การบริหารจัดการไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรงใน 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคลและการบริหาร ทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 29 – 33) สรุปพอสังเขปได้ดังนี้

2.1 ด้านวิชาการประกอบด้วย

2.1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการ พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

- 2.1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ
- 2.1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
- 2.1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
- 2.1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 2.1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
- 2.1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
- 2.1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
- 2.1.9 การนิเทศการศึกษา
- 2.1.10 การแนะแนว
- 2.1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

- 2.1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 2.1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

- 2.1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.1.5 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 2.1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 2.1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.2 ด้านงบประมาณ

2.2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี

- 2.2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

- 2.2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
- 2.2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อ
การศึกษา
- 2.2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
- 2.2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ
- 2.2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
- 2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 2.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 2.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทาง
การศึกษา
- 2.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 2.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ
บุคลากรทางการศึกษา

- 2.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนชั้นเงินเดือน
- 2.3.6 การลาทุกประเภท
- 2.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 2.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 2.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 2.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 2.3.12 การออกจากราชการ
- 2.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 2.3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ

พระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 2.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- 2.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 2.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

- 2.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 2.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การ

ดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรณีนั้น

2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

- 2.4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 2.4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 2.4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 2.4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 2.4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 2.4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 2.4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 2.4.8 การดำเนินงานธุรการ

- 2.4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 2.4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 2.4.11 การรับนักเรียน
- 2.4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
- 2.4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
- 2.4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.4.15 การทัศนศึกษา
- 2.4.16 งานกิจการนักเรียน
- 2.4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 2.4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 2.4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 2.4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 2.4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 2.4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

สัมมา รุทธิธีย์ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจะต้องปฏิบัติงานกับผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้จึงจำเป็นต้องมีบทบาทของผู้นำ ดังนี้

1. เป็นผู้ดำเนินการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางขององค์กร จัดสรรทรัพยากร ตัดสินใจในการทำงาน อำนวยความสะดวก การใช้อำนาจอย่างเหมาะสม ตลอดจนการปรับโครงสร้าง ระบบการปฏิบัติการให้ตอบสนองวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร
2. เป็นผู้ชำนาญการ มีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับ สามารถให้คำแนะนำผู้อื่นที่เป็นผู้ร่วมงาน สามารถพัฒนาให้ผู้ร่วมงานมีความสามารถเพิ่มขึ้น
3. เป็นผู้มีวิสัยทัศน์ สามารถคาดคะเน คาดการณ์เหตุการณ์ในอนาคตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

4. เป็นตัวแทนกลุ่ม รับผิดชอบและสนับสนุนผู้ร่วมงาน ผู้สร้างและสนับสนุนความสัมพันธ์และประสานงานกับฝ่ายที่เกี่ยวข้อง
5. เป็นผู้จัดการความขัดแย้ง ความยุ่งยากที่อาจเกิดขึ้นในองค์การโดยการเจรจา โกล่เกลี่ย ต่อรอง ตลอดจนการให้คำแนะนำที่เหมาะสม
6. เป็นผู้บุกเบิก ริเริ่ม สนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาการทำงานเป็นทีม

7. เป็นสัญลักษณ์ เป็นแบบอย่างที่ดีของกลุ่ม เป็นผู้มีความดี

พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553 (2553, หน้า 15) มาตรา 39 กำหนดไว้ว่า ผู้อำนวยการสถานศึกษามีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

1. บริหารกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการและของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาหรือส่วนราชการ
2. ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษารวมทั้งควบคุม ดูแล บุคลากร การเงิน พัสดุ สถานที่และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาหรือส่วนราชการให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับของทางราชการ
3. เป็นผู้แทนของสถานศึกษาหรือส่วนราชการในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดทำนิติกรรมสัญญาในราชการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการที่ได้รับมอบอำนาจ
4. จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษาหรือส่วนราชการเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
5. อำนาจหน้าที่ในการอนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตถ์ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด
6. ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวง เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

ไชยา ภาวะบุตร, (2554, หน้า 171 – 172) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาต่อการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศกับภารกิจของนักบริหารยุคใหม่ไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ จะต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถรอบด้าน เป็นผู้กำหนด วิสัยทัศน์และนโยบายขององค์กร เป็นผู้บริหารทรัพยากรบุคคล โดยการตั้งศักยภาพของ

คนมาใช้อย่างเต็มที่และทั่วถึงทั้งองค์กร เป็นผู้สร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เป็นผู้จัดการ ความซับซ้อนในการทำงานให้เป็นระบบ โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้อย่างเต็มศักยภาพ ซึ่งในการบริหาร จัดการทั่วทั้งองค์กรจะประกอบด้วย ผู้บริหารระดับต่าง ๆ 3 ระดับ คือ

1. ผู้บริหารระดับสูง มีหน้าที่ตัดสินใจในแผนกลยุทธ์หรือแผนระยะยาว ขององค์กรติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับต่าง ๆ ให้คำปรึกษาในเรื่อง ที่กว้าง ๆ แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา
2. ผู้บริหารระดับกลาง มีหน้าที่กำหนดแผนกลยุทธ์ของฝ่ายหรือแผน ระยะปานกลาง ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของฝ่ายต่าง ๆ
3. ผู้บริหารระดับต้น มีหน้าที่กำหนดเป้าหมายและนโยบายระยะสั้น ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของแผนกและบุคลากรในระปฏิบัติการ ผู้บริหาร จัดการความแตกต่างจากผู้บริหารทั่วไป มีคุณสมบัติความเป็นผู้นำและนักบริหารในคน ๆ เดียวกัน ตลอดจนมีความรู้ความเข้าใจสามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็น อย่างดี โดยมีเทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี โดยมีผู้บริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นผู้ทำ หน้าที่สนับสนุนทั้งด้านนโยบาย การประยุกต์ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศขององค์กร รวมถึงการพิจารณาความพร้อมในการรับเทคโนโลยีสารสนเทศของบุคลากรในองค์กร ซึ่งเป็นภารกิจที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา

ปรีวีร์ญา ผ่านสุวรรณ (2558, หน้า 32) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา นอกจากมีบทบาทสำคัญในการจัดการโรงเรียนให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนด ยังต้องมี บทบาทสำคัญในการเสริมสร้างชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย ซึ่งบทบาท ดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนต้องมีความใกล้ชิดและสัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้น สามารถ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้จากการที่โรงเรียนเป็นองค์การทาง การศึกษาที่อยู่ระดับล่างสุดและมีความสำคัญมากที่สุด เป็นหน่วยงานที่จะต้องนำนโยบาย เกี่ยวกับการจัดการทางการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ ระบบการศึกษาจะมีประสิทธิภาพและได้ ประสิทธิภาพหรือไม่นั้นต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการโรงเรียนทั้งหมด ผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งจึงสมควรที่ผู้บริหารจะต้องมีการอบรมพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจอยู่ตลอดเวลา เพื่อการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติมีการตรวจสอบควบคุมและ ประเมินผลการปฏิบัติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยได้ศึกษาบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร วิทยาลัยและนำความรู้ความเข้าใจที่ได้รับไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหาร

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในองค์การ ต้องรู้และเข้าใจหน้าที่ตามกระบวนการการบริหาร ตลอดจนความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ของตนต่อองค์การต่องานต่อคนและต่อกลุ่มเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ถูกต้องเหมาะสมมีคุณภาพและประสิทธิภาพต่อไป

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

1. ความหมายของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารหน่วยงาน เพราะพฤติกรรมผู้นำจะเป็นเครื่องแสดงให้เห็นว่าหน่วยงานนั้นมีลักษณะการปฏิบัติงานอย่างไรมีประสิทธิภาพและข้อบกพร่องอย่างไร เพียงใด พฤติกรรมการบริหารที่ผู้นำแสดงออกในการบริหารหน่วยงาน ย่อมแตกต่างกันไปแล้วแต่หน่วยงานหรือองค์การ ความหมายของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้นำ มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวไว้ดังนี้

สันทนีย์ บุญถนอม (2554, หน้า 10) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกจากความนึกคิดและความรู้สึกที่อยู่ภายในของผู้บริหารเพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ได้ตามเป้าหมาย ด้วยความเสียสละและมีขวัญกำลังใจที่ดี

ฐิติรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555, หน้า 5) พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยใช้กรอบแนวคิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 จำแนกได้ 6 ด้าน

1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

ปัทมพร วงศ์เณร (2555, หน้า 11) กล่าวว่าพฤติกรรมกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารด้านการปฏิบัติงาน การปฏิบัติ

ตนและด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการทำงาน พยายามชักจูงเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานให้การปฏิบัติงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ รวมทั้งใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพ

สุชีรา เลิศมณีรัตน์ (2555, หน้า 23) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออกในฐานะผู้นำเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายผู้นำสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เจื่อนไขหรือสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนไปโดยใช้กระบวนการจัดกิจกรรมการทำงานอย่างเป็นระบบ เหมาะสมเพื่อให้งานสำเร็จและผู้ร่วมงานพึงพอใจในการทำงานจึงสามารถทำงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้

เกษฯ มีสวณ (2556, หน้า 18) แสดงความคิดเห็นว่า การบริหารโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมการบริหารโดยยึดหลักของ Likert ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่

1. การเป็นผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารของโรงเรียนมีภาวะความเป็นผู้นำ ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการโรงเรียนและอุทิศตนเพื่องาน
2. การตั้งใจ หมายถึง ผู้บริหารมีการเสริมแรงให้กับครู เป็นการสร้างบรรยากาศและทัศนคติที่ดีในการทำงาน
3. การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การที่ผู้บริหารได้สื่อสารข้อมูลข่าวสาร รวมถึงการมอบหมายงานและการสั่งการไปยังครู
4. การปฏิสัมพันธ์และการมีอิทธิพลร่วมกัน หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูมีปฏิสัมพันธ์กันโดยมีความรู้สึกต่อภาระงานของโรงเรียนร่วมกัน
5. การตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บริหารวิเคราะห์ปัญหาจากข้อมูลก่อนที่จะตัดสินใจและเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง ผู้บริหารมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการทำงานอย่างชัดเจนและวางแผนการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของครู รวมถึงการกำหนดโทษที่ชัดเจนในความผิดแต่ละลักษณะ
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม หมายถึง ผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานแต่ละภาระงานไว้อย่างชัดเจน และอบรมให้ความรู้แก่ครูให้ครูสามารถพัฒนาตนเองไปสู่มาตรฐานตามที่กำหนดไว้

อุทัยวรรณ เพชรชัย (2558, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใช้อำนาจบารมีหรืออิทธิพลต่อการกระทำของผู้อื่น การเป็นผู้นำก็คือ คุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ ความสามารถ เป็นต้น เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามผู้นำจึงเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการเปลี่ยนแปลงระบบ หลักการกำหนดแนวทางปฏิบัติผู้บริหารเป็นผู้นำโดยการแต่งตั้งซึ่งจะต้องควบคุมกิจการต่าง ๆ และบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นไปด้วยดี ผู้บริหารจึงจะต้องมีคุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี

สุธาสิณี เพชรกระจ่าง (2559, หน้า 16) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่แสดงถึงความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยการจูงใจ หรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นกระทำตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ สามารถขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้โดยใช้ความรู้ ทักษะ ในการสื่อสาร วิสัยทัศน์และสติปัญญา

Hoy and Miskel (2007, p. 116) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร คือ พฤติกรรมการตัดสินใจ การติดต่อสื่อสารภาวะผู้นำและความพึงพอใจ

สรุปได้ว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหรือการ แสดงออกของบุคคลในลักษณะต่าง ๆ ทั้งทางกาย วาจา จิตใจและอารมณ์ ตลอดจน ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน เพื่อจูงใจให้ผู้อื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ลักษณะของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ขวัญใจ เกตอุดม (2554, หน้า 21) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้นำ จะต้อง มีพฤติกรรมในการปรับตัวให้เข้ากับบุคลากร สภาพแวดล้อมเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ในการบริหารเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร ซื่อสัตย์สุจริตและเป็นผู้ปรารถนาดีต่อบุคลากร

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรม ของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา ดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 – 21)

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและ สนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตาม

หมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและ ยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไป ปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการ เรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากร ภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิครูบุคลากรพ่อแม่ ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งทางด้านการจัดหาการจัดสื่อ ต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำราเกมเทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการ เรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้เช่นแหล่งเรียนรู้ และฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้ อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและ นอกโรงเรียนเพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้ มาช่วยพัฒนาโรงเรียนทรัพยากร ด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์ การเรียนการสอนอุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดย ส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นรวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความ ยึดหยุ่นในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขอบคุณ การยกย่อง การให้รางวัล

7. การประเมินผล โดยการส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก (สมศ.) ให้มีการนำ ผลการประเมินผู้เรียนมาใช้ กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการ ดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนต่อสาธารณชนหรือชุมชนให้ทราบด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

อัญชลี แก่นจันทร์ (2557, หน้า 32) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้นำในยุคปัจจุบันควรมีความสามารถในการปรับตัว กล่าวที่จะเปลี่ยนแปลง มีความเป็นมิตรกับบุคลากร ฉลาดใช้กลยุทธ์ในการโน้มน้าวจิตใจของบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

Likert (1967, pp. 120 – 121 อ้างถึงใน นิษลัฐดี จิรโรจน์ภิญโญ, 2556, หน้า 15) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลไว้ว่ามีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. การจูงใจ
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีปฏิสัมพันธ์
4. การตัดสินใจ
5. การกำหนดเป้าหมาย
6. ภาวะผู้นำ
7. การควบคุม
8. เป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Barnard (1989, อ้างถึงใน นิรมล มากภักดี, 2558, หน้า 15) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพวัดได้จากประสิทธิภาพของงานกับความพึงพอใจของผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย

1. ความมีชีวิตและความทนทาน ความมีชีวิตชีวา หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้รวดเร็วแจ่มใสอยู่เสมอ ความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานต่อเนื่องกันได้ โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ๆ ทนต่อความลำบากได้ เจ็บซ้ำได้หรือแสดงอาการท้อแท้ให้ผู้ใดพบเห็น ส่วนความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัวว่องไวรวดเร็วแจ่มใส ทำให้เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์และ

ทำให้ได้ความสำเร็จได้ง่ายเพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้งระยะเวลาพักผ่อนได้ ความร่วมมือของบุคลากรอื่นนั้นขึ้นอยู่กับความจริงใจของผู้นำในการทำงานเหมือนกัน

2. ความสามารถในการตัดสินใจ ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจได้เร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตนเองเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นพฤติกรรมหนึ่งของความเชื่อมั่นในตัวเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตัวเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ กระทำได้ทันท่วงที ความล่าช้าไม่ว่าในเชิงตอบรับเห็นด้วยหรือปฏิเสธ ไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานได้และอาจทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ร่วมงานยุ่งยากใจ

3. ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถในการจูงใจนี้ ถ้าผู้นำขาดเสียแล้ว แม้จะเก่งเพียงใดก็ตามยากที่จะนำคนจำนวนมาก ๆ ได้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะการดำเนินงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้นำที่มีการจูงใจที่ดี หมายถึง มีความสามารถในการสนทนา ความสามารถในการเป็นนักพูดสามารถ แสดงปาฐกถาในที่สาธารณะ ความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัวให้ผู้อื่นเลื่อมใส ความสามารถในการจับจุดสนใจคนอื่นได้

4. ความสามารถที่แสดงออกถึงความรับผิดชอบ หมายถึง สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่อาจมีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำ หรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควรในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำย่อมยินดีรับผิดชอบและเต็มใจยอมรับขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ได้มาแล้วจะบากบั่น ทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้จะมีอุปสรรคบางประการมาเกี่ยวข้องของความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นต่อทุกคน

5. ความฉลาด มีไหวพริบ สมองเฉียบแหลม เต็มไปด้วยความรู้ ทันโลกทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำ คนจำนวนมาก ๆ ไม่มีใครอยากได้ผู้นำที่เสียที่ผู้อื่นเสมอ มีความฉลาด มีไหวพริบจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภท ความฉลาด ความมีไหวพริบนั้น จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดี รู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานแจ่มชัดรู้กระบวนการ วิธีการบริหารงาน มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเป็นคนพหุสูต คือ รอบรู้และสนใจเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่มและสำคัญที่สุด คือ ร่างกาย จิตใจและอารมณ์สมบูรณ์เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคง ไม่ว่าจะมึนระดับสมองหรือเซาวิปัญญาเพียงใดการใช้สมองและเซาวิปัญญาย่อมบกพร่อง ผิดพลาดได้เสมอ

Lussier (2003, p. 78) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียน มีจำนวน 7 ด้าน คือ

1. การเป็นผู้นำ
2. การจัดหาทรัพยากร
3. การส่งเสริมการเรียนการสอน
4. การมีมนุษยสัมพันธ์
5. การส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วม
6. การจูงใจ
7. การติดต่อสื่อสาร

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า ลักษณะพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีหลายลักษณะและมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษาและการบริหารจัดการศึกษา ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยทั้งศาสตร์ของการบริหารและศิลปะในการเป็นผู้นำประสมประสานกันอยู่ในตัว และสิ่งที่แฝงอยู่ในตัวระหว่างการบริหารงานเกือบทุกประการก็คือ คุณธรรม จริยธรรม ของผู้บริหาร ซึ่งมีส่วนในการเสริมให้ผู้บริหารมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และช่วยให้บุคลากรในองค์การมีความศรัทธาในการทำงานมีความรักความสามัคคีกลมเกลียว มีน้ำหนึ่งใจเดียวกันและทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

3. ความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

วันทนา เมืองจันทร์ (2553, หน้า 25) กล่าวว่า ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษานั้นผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำด้วยใจที่แน่วแน่มั่นคง โดยฝึกอุทิศตนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นนานปีการที่จะต้องเผชิญและจะต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็ง การพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารที่เป็นที่ยอมรับพร้อมกับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกลและลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ความสามารถที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ของชุมชน สังคมและของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างศรัทธาความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน

ขวัญใจ เกตอุดม (2554, หน้า 20) กล่าวถึง ความสำคัญของพฤติกรรม ผู้นำหรือพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาว่าเป็นผู้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานที่ต้องใช้ ทักษะในการบริหารใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการกำกับดูแลการทำงานตามหลักกลยุทธ์การบริหารเพื่อให้เกิดความพึงพอใจและความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใน องค์การ พฤติกรรมผู้นำเป็นตัวช่วยหรือผลักดันสนับสนุนการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของ องค์การให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย รวมทั้งการรักษาสภาพองค์การให้มั่นคง

ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ (2555, หน้า 13) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำหรือ พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้นำจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเทคนิค ทักษะการบริหารเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวทางการบริหาร องค์การ ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ขององค์การโดยพฤติกรรมที่แสดงออก ต้องบ่งบอก ถึงการมีความรู้ความสามารถในการบริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างความเชื่อมั่นและเป็นแนวทางให้สมาชิกปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมี ความสำคัญและยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย

อัญชลี แก่นจันทร์ (2557, หน้า 32) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำหรือผู้บริหาร สถานศึกษานั้นมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การ เป็นกระบวนการสร้างความ สมเหตุสมผลในการทำงานร่วมกันของบุคคลต่าง ๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและความผูกพัน ให้เกิดขึ้นกับงานในหน่วยงานผู้นำเป็นผู้ที่กำหนดทิศทางเป็นผู้นำแนวทางในการบริหารงาน และที่สำคัญผู้นำต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าต่าง ๆ ได้ดี ผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในองค์การจึงต้องมีความสามารถในการแสดงพฤติกรรมผู้นำ

Schwartz (1980, p. 491) กล่าวถึง ความสำคัญของพฤติกรรมผู้นำว่าเป็น ลักษณะของผู้ที่มีความสามารถของศิลปะในการบอก ชี้นำ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับ บัญชาตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจและกระตือรือร้น

จากความสำคัญของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาแสดงให้เห็นว่า ผู้บริหาร สถานศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีเทคนิค ทักษะการบริหาร เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมายและแนวทางการบริหารองค์การ ตลอดจนการกำหนดกลยุทธ์ ขององค์การโดยพฤติกรรมที่แสดงออก ต้องบ่งบอกถึงการมีความรู้ความสามารถในการ บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวสร้างความเชื่อมั่น และเป็นแนวทางให้สมาชิกปฏิบัติได้อย่าง ถูกต้อง ดังนั้น จะเห็นได้ว่าพฤติกรรมผู้นำมีความสำคัญและยังเป็นตัวบ่งชี้ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของสถานศึกษาด้วย

4. แนวคิดและทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

สันทนีย์ บุญถนอม (2554, หน้า 5) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 17 ตามแนวคิดทฤษฎีของ Likert ครอบคลุมใน 6 ด้าน

1. การจูงใจ
2. การเป็นผู้นำ
3. การติดต่อสื่อสาร
4. การตัดสินใจ
5. การควบคุมบังคับบัญชา
6. การกำหนดเป้าหมาย

ฐิติรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555, หน้า 5) ได้ศึกษาพฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง โดยใช้กรอบแนวคิดตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 จำแนกได้ 6 ด้าน

1. ด้านหลักนิติธรรม
2. ด้านหลักคุณธรรม
3. ด้านหลักความโปร่งใส
4. ด้านหลักการมีส่วนร่วม
5. ด้านหลักความรับผิดชอบ
6. ด้านหลักความคุ้มค่า

ศุภลักษณ์ ศรีบุตรตะ (2556, หน้า 3 - 4) ได้ให้กรอบแนวคิดตามทฤษฎี การศึกษาพฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 โดยใช้ทฤษฎีของ Thomas and Kilimann

1. การแข่งขัน (Competing)
2. การร่วมมือ (Colaborating)
3. การประนีประนอม (Compromising)
4. การหลีกเลี่ยง (Avoiding)

5. การประคอง (Accommodating)

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2556, หน้า 190) ได้ศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี ได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้

1. ด้านการใช้อำนาจ
2. ด้านการนิเทศ
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
5. ด้านการตัดสินใจ
6. ด้านการกำหนดเป้าหมาย
7. ด้านการควบคุม
8. ด้านการปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 - 21)

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรูซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียนบุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิครูบุคลากรพ่อแม่ ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรต่าง ๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวกทั้งทางด้านวิชาการ อาทิการจัดสื่อต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำราเกมเทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่าง ๆ ตลอดจนการให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้เช่นแหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วย ตนเองและจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะเรียนรู้และรู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ ทรัพยากรบุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียนทรัพยากร ด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอนอุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่องโดยส่งเสริมให้เข้ารับการศึกษาอบรมเข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลงของโลก และเพื่อสามารถนำมาประยุกต์ และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้นรวมทั้งส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการ ทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขอบคุณ การยกย่อง การให้รางวัล

7. การประเมินผล โดยการส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานการศึกษาแห่งชาติเพื่อรองรับการประเมินผลภายนอก (สมศ.) ให้มีการนำผลการประเมินผู้เรียนมาใช้กำหนดนโยบายของสถานศึกษาเพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนต่อสาธารณชนหรือชุมชนให้ทราบด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน

10. การส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

พรชัย เจตมาทาน (2560, หน้า 1) ได้กล่าวถึงผู้นำในบทความ “ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0” ไว้ว่าทักษะของผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่

1. การวางแผน (Planning) การวางแผนที่ดีด้วยแผนกลยุทธ์ นโยบาย แผนงานที่ชัดเจนเข้าใจง่าย โดยการวางแผนนั้นต้องมีแนวปฏิบัติที่เป็นแนวทางในการ

วางแผนกลยุทธ์ได้เป็นอย่างดีและสามารถปรับปรุงยืดหยุ่นให้สอดคล้องกับนโยบายให้เป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

2. การจัดองค์กร (Organizing) เป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าสิ่งใดจะต้องมีการจัดโครงสร้างอย่างชัดเจนทั้งสายงานจัดบุคคลากรตามสายบังคับบัญชา การแบ่งหน้าที่ของฝ่ายงานอย่างเป็นระบบงานและมีทีมงานในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้

3. การบังคับบัญชา (Commanding) มีการตัดสินใจสั่งการที่เป็นกัลยาณมิตร การสั่งการเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อใช้เป็นหลักฐานในการบังคับบัญชาดูแลตรวจสอบและติดตาม

4. การประสานงาน (Coordinating) ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ดังนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อประสานงานต่าง ๆ และให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

5. การควบคุม (Controlling) จำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

พสุ เดชะรินทร์ (2560, หน้า 1) ได้เขียนบทความผู้นำยุค 4.0 ไว้ว่าในยุคที่เรากำลังก้าวสู่ความเป็น 4.0 ที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบเดิม ๆ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ Disrupt ที่ทำให้รูปแบบและวิธีการดำเนินธุรกิจเดิม ๆ ล้าสมัย ก็มีคำถามหนึ่งเกิดขึ้นว่าแล้วคุณลักษณะของผู้นำในยุค 4.0 จะต้องเปลี่ยนหรือแตกต่างจากในอดีตหรือไม่ Global Center for Digital Business Transformation ได้ทำการสำรวจผู้บริหารมากกว่าพันคนทั่วโลกเพื่อแสวงหาพฤติกรรมและความสามารถของผู้นำในยุค Disruption ว่าควรประกอบด้วยสิ่งใดบ้าง และพบว่าส่วนใหญ่แล้วคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุค 4.0 ไม่ได้ต่างจากผู้นำในอดีต แต่ก็มีคุณลักษณะ 4 ประการ ที่โดดเด่นออกมาสำหรับยุคปัจจุบัน ประกอบด้วย

1. ความถ่อมตัวหรือ Humble ซึ่งคือการที่ผู้นำพร้อมที่จะยอมรับว่าบุคคลอื่นมีความรู้หรือความเชี่ยวชาญมากกว่าตนเอง และพร้อมที่จะขอความรู้และรับฟังผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งในเรื่องของความถ่อมตัวนี้ บางตำราก็เรียกให้จำเพาะไปเลยว่า Intellectual Humility หรือความถ่อมตัวทางปัญญา ทั้งนี้เนื่องจากในปัจจุบัน ความรู้ ข้อมูลต่าง ๆ มีการแพร่กระจายไปอย่างทั่วถึงและรวดเร็วทุก ๆ คนมี

โอกาสในการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เท่ากันหมด อีกทั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ อย่างรวดเร็ว ย่อมเป็นไปได้ที่คนที่เป็นผู้นำสามารถที่จะรู้หรือเรียนรู้ในทุกอย่างได้อย่างรวดเร็วและมากกว่าคนอื่น ดังนั้นความถ่อมตัวทางปัญญา นั่นคือการที่ผู้นำยอมรับว่าในหลาย ๆ เรื่องคนอื่นมีความรู้มากกว่าผู้นำ ดังนั้นผู้นำก็พร้อมที่จะยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น รวมทั้งรู้จักที่จะใช้ประโยชน์จากความรู้ของผู้อื่นเพื่อประโยชน์ขององค์กร ผู้นำในยุค 4.0 จะต้องยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันนั้นเร็วเกินกว่าที่ผู้นำเพียงคนเดียวจะสามารถที่จะติดตามและเรียนรู้ทุกอย่างได้ทัน

2. การปรับตัว หรือ Adaptable นั้นหมายถึงการยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมาอาจจะผิดพลาด และผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ ๆ ที่ได้รับในอดีต การที่ผู้นำเปลี่ยนการตัดสินใจไปมาอาจจะดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดพลาดของความเป็นผู้นำที่ดี แต่ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับข้อมูลใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยอมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจ จากข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอายจึงกลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุค 4.0

3. มีวิสัยทัศน์ หรือ Visionary คือ ความสามารถในการมองเห็นถึงทิศทางในระยะไกล แม้จะเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงหรือความไม่แน่นอนในระยะสั้น

4. การมีส่วนร่วม หรือ Engaged คือการที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่ง ที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูลความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์

Fiedler (1967, pp. 26 – 27) ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency theory) มีหลักการว่าประสิทธิผลของพฤติกรรมผู้นำหรือขององค์การจะขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญซึ่งมีปฏิสัมพันธ์ คือ บุคลิกภาพของผู้บริหารอันเป็นลักษณะเฉพาะหรือลักษณะเฉพาะตัวระดับเจตคติและแรงจูงใจเกี่ยวกับการทำงานของผู้บริหาร โดยมีพฤติกรรม 2 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งงาน (task-oriented leadership) เป้าหมายสูงสุด คือ ผลสำเร็จของงาน
 2. พฤติกรรมผู้นำด้านมุ่งสัมพันธ์ (relationship-oriented leadership) ทฤษฎีนี้ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ แบบของผู้นำ (leadership style) กับแบบควบคุมสถานการณ์ (situation control) ประกอบด้วยแปรที่สำคัญ 3 ตัวแปร ดังนี้
 - ก. ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงาน (leader member relations) หมายถึง กลุ่มให้ความสนับสนุนผู้นำมากน้อยเพียงใด
 - ข. ลักษณะงานหรือโครงสร้างของงาน (task structure) หมายถึง ความชัดเจนในลักษณะงานหรือโครงสร้างของงานที่กลุ่มได้รับมอบหมายมีอยู่มากน้อยเพียงใด
 - ค. อำนาจในตำแหน่ง (position power) หมายถึง การใช้อำนาจของผู้บริหารที่ให้รางวัลหรือการลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานมากน้อยเพียงใด
- พฤติกรรมผู้นำของยุกัล (Yukl)

Yukl (1998, p. 115) เรียกทฤษฎีที่เขาพัฒนาขึ้นด้วยอักษรย่อ “TRC” ซึ่งมาจาก “Task-Relations-Change” ที่เป็นพฤติกรรมของผู้นำแต่ละประเภท ซึ่งเขาเชื่อว่าจำเป็นและมีความสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพของผู้นำในยุคที่สภาพแวดล้อมเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ได้แก่

1. พฤติกรรมการมุ่งงาน (Task-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการทำงานให้สำเร็จ การใช้ทรัพยากรและบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ การรักษาความมั่นคงและความน่าเชื่อถือในการดำเนินกิจการ การปรับปรุงคุณภาพและเพิ่มผลผลิต โดยมีพฤติกรรมหลักของผู้นำที่ใช้ ได้แก่ การกำหนดความชัดเจนของบทบาท การวางแผนการจ้ดองค์การเพื่อปฏิบัติงานและการติดตามตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน รวมถึงพฤติกรรมที่เรียกว่ามุ่งกิจสัมพันธ์ (Initiation Structure) ตัวอย่างพฤติกรรมที่มุ่งงาน ได้แก่ การจัดรูปแบบงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ การจัดทำแผนปฏิบัติงานระยะสั้น การมอบหมายงานรายบุคคลและทีมงานการสร้าง ความชัดเจนระหว่างผลงานที่คาดหวังกับวัตถุประสงค์ของงาน การอธิบายถึงกฎระเบียบ นโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน การกำกับสั่งการและประสานการปฏิบัติงานของหน่วยงาน การดูแลติดตามการดำเนินงาน และการทำงานการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าซึ่งขัดขวางต่อการปฏิบัติงาน การเน้นถึง

ความสำคัญของความมีประสิทธิภาพ การสร้างผลผลิตและความมีคุณภาพ การกำหนดเกณฑ์ มาตรฐานระดับที่สูงในการปฏิบัติงาน

2. พฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์ (Relations-oriented Behavior)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยเน้นความร่วมมือและการทำงานแบบทีมนาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกในเอกลักษณ์ขององค์การ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนาการให้การยอมรับการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือคลายความขัดแย้ง ตัวอย่างพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ ได้แก่ การให้กำลังใจและการสนับสนุน การให้ความไว้วางใจผู้ปฏิบัติว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ทำนายได้ การใช้กระบวนการทางสังคม เสริมสร้างความสัมพันธ์ การให้การยอมรับต่อผลงานและผลสัมฤทธิ์ของงาน การคอยเป็นที่ปรึกษาและผู้สอนงาน การขอคำปรึกษา เมื่อต้องตัดสินใจที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน การแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงการปฏิบัติงานที่อาจกระทบตนทุกระยะ การช่วยคลี่คลายปัญหาความขัดแย้ง การใช้วิธีการที่เหมาะสมในการสร้างอัตลักษณ์ของทีมงาน การนำผู้อื่นด้วยพฤติกรรมต้นแบบที่ดี

3. พฤติกรรมการมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Behavior)

เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต การบริการและการสร้างความยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและการแปลความหมายเหตุการณ์ภายนอก การปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อวิสัยทัศน์การนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากทดลองการสร้างพันธมิตรเพื่อให้เกิดความสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง การเสนอวิสัยทัศน์ดี ๆ ที่มีความเป็นไปได้ให้แก่หน่วยงาน การให้กำลังใจแก่ผู้เสนอแ่งมุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสแก่หน่วยงาน การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ที่สอดคล้องกับศักยภาพที่โดดเด่นขององค์การ การกระตุ้นและสนับสนุนผู้ปฏิบัติในการสร้างนวัตกรรมและมีความกล้าต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ การกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติรายคนและของทีมงาน การทำการทดลองวิธีการใหม่ ๆ การสร้างทีมกลยุทธ์ของบุคลากรหลักเพื่อการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง การสร้างทีมงาน (Task Forces) เพื่อปฏิบัติการณ์นำร่องของการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครื่องหมายสัญลักษณ์ของ

การเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ มอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่นำกลยุทธ์ใหม่ลงสู่การปฏิบัติ กล่าวชื่นชมและแสดงการยอมรับต่อความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบที่อาร์ซีของยุคล์จึงมีลักษณะพฤติกรรมผู้นำ 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่มุ่งงาน พฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่มุ่งการเปลี่ยนแปลง โดยยุคล์เชื่อว่าสามารถครอบคลุมพฤติกรรมทุกแง่มุมของผู้นำในองค์การเกือบทุกประเภท โดยการเลือกผสมผสาน พฤติกรรมทั้งสามด้านเพื่อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

พฤติกรรมผู้นำของฮอย และมิสเกิล

Hoy & Miskel (2001, p. 407) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีเส้นทางสูงเป้าหมาย (Path-goal theory) ซึ่งได้มีการอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสถานการณ์และผลลัพธ์ของพฤติกรรมผู้นำไว้ 4 ประการ คือ

1. ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน พฤติกรรมเส้นทางสูงเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดความต้องการความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายของการปฏิบัติด้วยแนวทางการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ การให้รางวัลและการลงโทษต่าง ๆ นำไปสู่ความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชามีการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการใช้พฤติกรรมที่สร้างความชัดเจนนำการปฏิบัติไปสู่เป้าหมายขององค์การได้

2. พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความสำเร็จเป็นพฤติกรรมที่มุ่งประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานโดยผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบ และติดตามควบคุมการทำงานอย่างสม่ำเสมอซึ่งต้องเน้นตามเป้าหมายของงาน

3. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสนับสนุนเป็นการคำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์และจัดสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิทยาในการทำงาน คำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจ พฤติกรรมนี้ต้องการมากโดยเฉพาะสถานการณ์ที่อันตรายมีความเครียดและสับสน ข้อเสนอคือ เมื่อมีความพึงพอใจหรือสถานการณ์ไม่เครียดหรือสับสนแล้ว พฤติกรรมด้านสนับสนุนจะสามารถเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. พฤติกรรมผู้นำที่ยืดค่านิยม เป็นการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์

พฤติกรรมผู้นำจากพื้นฐานของการใช้อำนาจหน้าที่ (Leadership Based On The Use of Authority)

การศึกษาพฤติกรรมการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำ ซึ่งสามารถทำให้แบ่งผู้นำออกได้เป็น 3 แบบ (พิพัฒน์ นนทนาธรณ์, 2556, หน้า 52 – 54)

1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) หมายถึงผู้นำที่เน้นถึงการบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง (commanding and order giving) เป็นสำคัญ ผู้นำชนิดนี้มักจะทำการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นส่วนมากและจะไม่ค่อยมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากนัก สถานภาพของผู้นำชนิดนี้จะเป็นไปในลักษณะที่ว่าเป็นเจ้านาย (boss) อย่างเด่นชัดในการบังคับบัญชาหรือควบคุมงานของผู้นำชนิดนี้ผู้นำดังกล่าวจะกระทำโดยมีการใช้อำนาจเป็นอย่างมากและจะสร้างบรรยากาศของความเกรงกลัวต่อผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาเสมอ ทั้งนี้เพราะผู้นำนิยมใช้การให้รางวัลและลงโทษ

สรุปได้ว่าผู้นำแบบเผด็จการจะมีอำนาจสูงสุดที่ตัวผู้นำ ผู้นำจะสั่งการและตัดสินใจโดยยึดถือความคิดตนเองเป็นใหญ่ นิยมการให้รางวัลและลงโทษ

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะตรงกันข้ามกับผู้นำชนิดแรก ผู้นำแบบประชาธิปไตยจะให้ความสำคัญกับผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามากกว่าและไม่เน้นถึงการใช้อำนาจหน้าที่หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้บังคับบัญชา หากแต่จะเปิดโอกาสให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดงความคิดเห็นและพูดคุยด้วย ในการปฏิบัติงานบริหารของผู้นำชนิดนี้มักจะเป็นไปในทำนองที่ว่าสิ่งต่าง ๆ เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทุกคน

ดังนั้น การแก้ไขปัญหานั้น ๆ จึงมักให้โอกาสทุกฝ่ายเข้ามาร่วมพิจารณา ซึ่งอาจจะกระทำโดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ เป็นต้น

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-faire or Free-rein Leader) ผู้นำชนิดนี้จะแตกต่างจากผู้นำแบบประชาธิปไตยที่ว่าจะมีการปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอิสระเสรีเต็มที่หรือปล่อยให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชามีอำนาจกระทำการใด ๆ ตามใจชอบได้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จะถูkmอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจ อย่างเต็มที่ผู้ใต้บังคับบัญชาอาจจะได้รับสิทธิในการจัดทำแผนงานต่าง ๆ ได้ตามใจชอบ

สรุปว่าผู้นำแบบนี้จะเป็นเพียงผู้ผ่านเรื่องราวต่าง ๆ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเท่านั้น ดังนั้นผู้ใต้บังคับบัญชาจะไม่ค่อยให้ความสนใจและเห็นความสำคัญของผู้นำที่ปฏิบัติตามแบบนี้ ทั้งนี้เพราะการกระทำดังกล่าวย่อมจะเป็นการปิดโอกาสไม่ให้ผู้บริหารมีสิทธิใช้อำนาจ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารจากการศึกษาของนักวิชาการ

Likert (1967, pp. 120 – 121) ได้กล่าวถึง ลักษณะพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลไว้ว่ามีองค์ประกอบแปดประการ คือ

1. การจูงใจ
2. การติดต่อสื่อสาร
3. การมีปฏิสัมพันธ์
4. การตัดสินใจ
5. การกำหนดเป้าหมาย
6. ภาวะผู้นำ
7. การควบคุม
8. เป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

Lussier (2003, p. 78) กล่าวว่า ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารที่เกี่ยวข้องในการบริหารโรงเรียน มีจำนวน 7 ด้าน คือ

1. การเป็นผู้นำ
2. การจัดหาทรัพยากร
3. การส่งเสริมการเรียนการสอน
4. การมีมนุษยสัมพันธ์
5. การส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วม
6. การจูงใจ
7. การติดต่อสื่อสาร

จากการศึกษาเอกสารและทฤษฎีพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำของนักการศึกษาหลายท่าน แสดงรายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ

องค์ประกอบ ของพฤติกรรมผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย													ความถี่	ร้อยละ
	สันทนีย์ บุญถนอม (2554)	ลิขิตน์ เอี่ยมสกุล (2555)	พิพัฒน์ นมทนารัตน์ (2556)	ศุภลักษณ์ ศรีบุตรตะ (2556)	นิษฐวดี จิโรจน์ภิญโญ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556)	พรชัย เจตภามาน (2560)	พลุ เดชะรินทร์ (2560)	Fiedler (1967)	Likert (1967)	Yuki (1998)	Hoy & Miskel (2001)	Lussier (2003)		
1. มุ่งงาน									✓		✓	✓		3	23.07
2. การมีมนุษยสัมพันธ์					✓	✓			✓	✓	✓	✓	✓	7	53.85
3. การเปลี่ยนแปลง						✓		✓			✓	✓		4	30.77
4. ยึดค่านิยม												✓		1	7.70
5. แบบเผด็จการ			✓		✓									2	15.38

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของพฤติกรรมผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย											รวม	ร้อยละ		
	สันทนีย์ บุญถนอม (2554)	ลิวีรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555)	พิพัฒน์ นนทนาทรณ์ (2556)	ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2556)	นิษฐสุดี จิโรโรจน์ปัญญา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556)	พรชัย เจดามาน (2560)	พสุ เดชะรินทร์ (2560)	Fiedler (1967)	Likert (1967)	Yukl (1998)			Hoy & Miskel (2001)	Lussier (2003)
6. แบบประชาธิปไตย			✓											1	7.70
7. แบบเสรีนิยม			✓												7.70
8. การจูงใจ	✓					✓			✓			✓			30.77
9. การติดต่อสื่อสาร	✓				✓	✓		✓	✓			✓			46.15
10. การตัดสินใจ	✓				✓				✓						23.08

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของพฤติกรรมผู้นำ	สันทนีย์ บุญถนอม (2554)	ลิวีร์ตัน เอี่ยมสกุล (2555)	พิพัฒน์ นพทนายธรรม (2556)	ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2556)	นิษฐสุดี จิโรจน์ภิญโญ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556)	พรชัย เจดามาน (2560)	พสุ เดชะรินทร์ (2560)	Fiedler (1967)	Likert (1967)	Yukl (1998)	Hoy & Miskel (2001)	Lussier (2003)	ความถี่	ร้อยละ
11. การกำหนดเป้าหมาย	✓				✓					✓					23.08
12. การเป็นผู้นำ	✓									✓			✓		30.77
13. การควบคุมการปฏิบัติงาน	✓				✓		✓			✓					30.77
14. เป้าหมายของการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม					✓					✓					15.38
15. การจัดหาทรัพยากร						✓						✓			15.38

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของพฤติกรรมผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย												ความถี่	ร้อยละ	
	สันทนีย์ บุญถนอม (2554)	ลิวีรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555)	พิพัฒน์ นนทนาทรณ์ (2556)	ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2556)	นิษฐสุดี จิโรโรจน์ปัญญา (2556)	สำนักงบประมาณคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556)	พงษ์ เจดามาน (2560)	พสุ เดชะรินทร์ (2560)	Fiedler (1967)	Likert (1967)	Yukl (1998)	Hoy & Miskel (2001)			Lussier (2003)
16. การส่งเสริมการเรียนการสอน ส่งเสริมครูและบุคลากร						✓								2	15.38
17. การมีส่วนร่วม		✓		✓		✓	✓		✓					6	46.15
18. ด้านหลักนิติธรรม		✓												1	7.07
19. ด้านหลักคุณธรรม		✓												1	7.07

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของพฤติกรรมผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย														
	สันทนีย์ บุญถนอม (2554)	ลิวีรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555)	พิพัฒน์ นนทนาทรณ์ (2556)	ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2556)	นิษฐสุดี จิโรโรจน์ปัญญา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556)	พรชัย เจดามาน (2560)	พสุ เตชะรินทร์ (2560)	Fiedler (1967)	Likert (1967)	Yukl (1998)	Hoy & Miskel (2001)	Lussier (2003)	ความถี่	ร้อยละ
20. ด้านหลักความโปร่งใส		✓												1	7.07
21. ด้านหลักความรับผิดชอบ		✓												1	7.07
22. ด้านหลักความคุ้มค่า		✓												1	7.07
23. การแข่งขัน				✓										1	7.07
24. การประนีประนอม				✓										1	7.07

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของพฤติกรรมผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย											ความถี่	ร้อยละ		
	สันทนีย์ บุญถนอม (2554)	ลิวีรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555)	พิพัฒน์ นนทนาทรณ์ (2556)	ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2556)	นิษฐสุดี จิโรโรจน์บุญ (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556)	พรชัย เจดามาน (2560)	พสุ เดชะรินทร์ (2560)	Fiedler (1967)	Likert (1967)	Yukl (1998)			Hoy & Miskel (2001)	Lussier (2003)
25. การหลีกเลี่ยง				✓										1	7.07
26. การประครอง				✓										1	7.07
27. การนิเทศ					✓									1	7.07
28. การประเมินผล						✓								1	7.07
29. การวางแผน							✓							1	7.07

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ ของพฤติกรรมผู้นำ	นักวิชาการ/นักวิจัย															
	สันทนีย์ บุญถนอม (2554)	สิริรัตน์ เอี่ยมสกุล (2555)	พิพัฒน์ นนทนาทรณ์ (2556)	ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ (2556)	นิษฐวดี จิโรโรจน์ปัญญา (2556)	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2556)	พรชัย เจดามาน (2560)	พสุ เดชะรินทร์ (2560)	Fiedler (1967)	Likert (1967)	Yukl (1998)	Hoy & Miskel (2001)	Lussier (2003)	ความถี่	ร้อยละ	
30. การจัดองค์กร							✓							1	7.07	
31. การบังคับบัญชา							✓							1	7.07	
32. ความถ่อมตัว								✓						1	7.07	
33. มีวิสัยทัศน์								✓						1	7.07	

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ โดยเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 4 ขึ้นไป จึงสรุปได้ว่าองค์ประกอบของพฤติกรรมผู้นำ มีทั้งหมด 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ 2) การติดต่อสื่อสาร 3) การมีส่วนร่วม 4) การควบคุมการปฏิบัติงาน 5) ภาวะผู้นำ 6) การเปลี่ยนแปลง และ 7) การจูงใจ แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. การมีมนุษยสัมพันธ์

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีมนุษยสัมพันธ์ ไว้ดังนี้

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2556, หน้า 193) ได้กล่าวไว้ว่าการมีมนุษยสัมพันธ์ คนมีความสำคัญในฐานะที่เป็นต้นเหตุให้เกิดองค์การขึ้นและสำคัญที่สุดในแง่ของการเป็นปัจจัยการผลิต ถ้าหากคนเต็มใจทุ่มเทให้กับงานและองค์การ การดำเนินกิจการใด จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล แต่การที่คนจะทุ่มเทการทำงานให้กับองค์การนั้นเกิดจากปัจจัยหลาย ๆ ประการที่สำคัญ คือ การได้รับการตอบสนองความต้องการของตนในการดำเนินกิจการใด ๆ ก็ตาม คนจะมีการติดต่อปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มบุคคล ซึ่งก็คือ มนุษยสัมพันธ์นั่นเอง

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาด้านการประสานความสัมพันธ์กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอกโรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณทรัพยากรบุคคล อาชีพผู้เชี่ยวชาญผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการให้มาช่วยพัฒนาโรงเรียน ทรัพยากร ด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่าง ๆ เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 – 21)

Yukl (1998, p. 115) กล่าวว่า พฤติกรรมการมุ่งความสัมพันธ์ (Relations-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงความสัมพันธ์ และช่วยเหลือผู้อื่น โดยเน้นความร่วมมือและการทำงาน แบบทีมงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกในเอกลักษณ์ขององค์การ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนาการให้การยอมรับการให้คำปรึกษาและการช่วยเหลือคลายความขัดแย้ง ตัวอย่างพฤติกรรมที่มุ่งความสัมพันธ์ ได้แก่ การให้กำลังใจ และการสนับสนุนการให้ความไว้วางใจผู้ปฏิบัติว่าสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ทำทนายได้

การใช้กระบวนการทางสังคมเสริมสร้างความสัมพันธ์ การให้การยอมรับต่อผลงาน และ ผลสัมฤทธิ์ของงาน การคอยเป็นที่เลี้ยงและผู้สอนงาน การขอคำปรึกษา เมื่อต้องตัดสินใจ ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน การแจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงการปฏิบัติงานที่อาจกระทบตน ทุกระยะ การช่วยคลี่คลายปัญหาความขัดแย้ง การใช้วิธีการที่เหมาะสมในการสร้าง อัตลักษณ์ของทีมงาน การนำผู้อื่นด้วยพฤติกรรมต้นแบบที่ดี

สรุปได้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการ ปรับปรุงความสัมพันธ์และช่วยเหลือผู้อื่น โดยเน้นความร่วมมือและการทำงาน แบบ ทีมงาน การเพิ่มความพึงพอใจในงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้น การสร้างความรู้สึกใน เอกลักษณ์ขององค์การ ได้แก่ การให้การสนับสนุน การปรับปรุงพัฒนาการให้การยอมรับ การให้คำปรึกษาและการช่วยคลี่คลายความขัดแย้ง

2. การติดต่อสื่อสาร

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารไว้ดังนี้

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2556, หน้า 193) ได้กล่าวไว้ว่า การติดต่อ สื่อสารมีมาตั้งแต่เกิดไปจนตลอดชีวิตของเราเป็นที่ปรากฏชัดว่าเราใช้เวลาเป็นอย่างมากใน การติดต่อสื่อสารกับบุคคลอื่น ๆ แต่มีบุคคลเป็นเพียงจำนวนน้อยที่ตระหนักว่าเขาได้ใช้ เวลามากสักเท่าไรในวันหนึ่ง ๆ สำหรับกิจกรรมเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารตามความเป็น จริงในโลกที่เรารู้จักความก้าวหน้าทางเทคนิคและอุตสาหกรรมนั้นจะมีทางเป็นไปได้ถ้า ปราศจากซึ่งการติดต่อสื่อสาร โดยอาศัยการติดต่อสื่อสารบุคคลจะเข้าใจบางสิ่งบางอย่าง เกี่ยวกับคนอื่นและโดยการติดต่อสื่อสารนี้เองเขาก็จะสามารถใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นหรือ ได้รับอิทธิพลจากบุคคลอื่น ความรับผิดชอบประการหนึ่งของผู้บริหารก็คือ การสร้างระบบ การติดต่อสื่อสารขึ้นและรู้จักใช้ระบบการติดต่อสื่อสารนั้น ในการทำงานนั้นนักบริหารต้อง ทำหน้าที่ในการบริหารเกี่ยวกับการวางแผน การจัดองค์การและการอำนวยการบุคคลอื่น ให้ทำงาน เครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้นักบริหารบรรลุผลดังกล่าวก็โดยอาศัยการพูด การ เขียน ผู้ปฏิบัติงานจะทำงานได้มีประสิทธิภาพเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถของเขาใน การที่จะเข้าใจรับรู้ถึงเป้าหมายและภาระหน้าที่ของเขาเอง รวมตลอดถึงความสามารถที่จะ ทำให้บุคคลอื่นเข้าใจในความคิดของเขาเองด้วย

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 216) ได้ให้ความหมายของการ ติดต่อสื่อสารว่าเป็นการแลกเปลี่ยนข้อเท็จจริง ความรู้สึก ความคิดเห็นระหว่างคนตั้งแต่

2 คนขึ้นไป ซึ่งอาจจะเป็นการพูด การฟัง การเขียนหรือสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความเข้าใจ ดังนั้น การติดต่อสื่อสารจึงเป็นกระบวนการบอกข่าวสารข้อมูลไปยังผู้รับ เพื่อให้ได้รับทราบและเข้าใจในข่าวสารตามที่ผู้ส่งสารต้องการ

สันทนีย์ บุญถนอม (2554, หน้า 19) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสาร คือ การสร้างความเข้าใจร่วมกันระหว่างผู้ส่งและผู้รับผู้ส่งต้องการให้ผู้รับมีความเข้าใจตรงกันหรือเหมือนกัน ซึ่งจะมีผลต่อเนื่องเกี่ยวกับการบรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายของงาน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนต่อสาธารณชนหรือชุมชนให้ทราบ ด้วยวิธีการที่หลากหลายเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 - 21)

สรุปได้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่แสดงออกในการติดต่อสื่อสาร การแสวงหาความรู้ข้อมูลข่าวสาร การแจ้งข่าวสารความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนให้แก่ครูและผู้ปกครองได้รับทราบมีทั้งการติดต่อสื่อสารที่เป็นพิธีการและการติดต่อสื่อสารที่ไม่เป็นพิธีการ

3. การมีส่วนร่วม

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชนอาทิครูบุคลากรพ่อแม่ ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรต่าง ๆ (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 - 21)

พรชัย เจดามาน (2560, หน้า 1) ได้กล่าวถึงผู้นำในบทความ “ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0” ไว้ว่าทักษะของผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ได้แก่ การประสานงาน (Coordinating) ทั้งภายในองค์กรและระหว่างองค์กร ดังนั้นต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อประสานงานต่าง ๆ และให้ทุกภาคส่วนได้เข้ามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

พสุ เดชะรินทร์ (2560, หน้า 1) ได้เขียนบทความผู้นำยุค 4.0 ได้สรุปไว้ว่าการมีส่วนร่วมหรือ Engaged คือ การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุย กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่

เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายในโรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียนทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิครูบุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครองชุมชนและองค์กรต่าง ๆ

4. การควบคุมการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการควบคุมการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2556, หน้า 193) ได้กล่าวไว้ว่า ด้านการควบคุมเป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหารเพราะในการบริหารนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ ความพยายามที่จะใช้พลังงานของกลุ่มให้ร่วมมือประสานกันทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปการบริหารงานนั้นไม่อาจปฏิบัติได้โดยลำพัง จะต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติลดหลั่นกันไปตามลำดับขั้นและตามสายบังคับบัญชา เมื่อมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ย่อมจะเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยติดตาม ด้านการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน คำว่ามาตรฐานการปฏิบัติงาน ระดับของการปฏิบัติงานที่ยอมรับได้ ซึ่งการยอมรับเกิดจากความพึงพอใจต่อผลการปฏิบัติงานนั้น การกำหนดมาตรฐานก็คือ การสร้างบรรทัดฐานของผลงานที่ต้องการไว้สำหรับเปรียบเทียบกับผลงานที่ทำได้ ซึ่งสามารถแบ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานออกเป็น 2 ชนิด คือ มาตรฐานเชิงเวลา หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ต้องแล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนดขึ้น มาตรฐานเชิงคุณภาพ หมายถึง คุณค่าของผลการปฏิบัติงานที่ควรแก่การยอมรับ คุณค่าเป็นนามธรรมที่แสดงถึงความสวยงาม ความคงทน ความดีและอื่น ๆ อันเกิดจากทัศนคติของบุคคลที่มีต่อผลงานนั้น ซึ่งเป็นมาตรฐานที่วัดค่อนข้างยาก

พรชัย เจดามาน (2560, หน้า 1) ได้กล่าวถึงผู้นำในบทความ “ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0” ไว้ว่าทักษะของผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร ประการหนึ่ง คือ การควบคุม (Controlling) จำเป็นต้องมีการควบคุม ดูแลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า การควบคุมการปฏิบัติงาน หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำ แสดงออกในการควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานของครูตลอดจนชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ ตามที่กำหนดไว้มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชา ที่ชัดเจน เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของครูมีหลักเกณฑ์ ที่เป็นมาตรฐานและยุติธรรม

5. การเป็นผู้นำ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะ พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยให้ ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการจัดการเรียน การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูป การเรียนของสถานศึกษาอย่าง ชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรูซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 – 21)

อุทัยวรรณ เพชรชัย (2558, หน้า 11) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การที่บุคคลใช้อำนาจบารมีหรืออิทธิพลต่อการกระทำของผู้อื่น การเป็นผู้นำก็คือ คุณสมบัติส่วนตัวของผู้นำซึ่งแสดงออกในรูปของพฤติกรรม เช่น ความสัมพันธ์ ความสามารถ เป็นต้น เพื่อจูงใจให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามผู้นำจนเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการ เปลี่ยนแปลงระบบ หลักการกำหนดแนวทางปฏิบัติผู้บริหารเป็นผู้นำโดยการแต่งตั้งซึ่ง จะต้องควบคุมกิจการต่าง ๆ และบุคลากรในโรงเรียนให้เป็นไปด้วยดี ผู้บริหารจึงจะต้องมี คุณสมบัติของการเป็นผู้นำที่ดี

สุธาสนี เพชรกระจ่าง (2559, หน้า 16) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำ หมายถึง การกระทำใด ๆ ที่แสดงถึงความสามารถในการนำบุคคลอื่น ๆ ด้วยการจูงใจ หรือใช้อิทธิพลให้ผู้อื่นกระทำตามที่ต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อให้สามารถบรรลุ เป้าหมายตามที่ต้องการ สามารถขจัดปัญหาข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นได้ โดยใช้ความรู้ ทักษะใน การสื่อสาร วิสัยทัศน์และสติปัญญา

Likert (1961, p. 135) กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ตามเป็น พฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้กระทำปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับหรือกล่าวโดยกว้าง ๆ ก็คือ

พฤติกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ประารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำเป็นพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระทำของบุคคลอื่น หรือตอบสนองเป้าหมายร่วมกัน หรือสอดคล้องกัน

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่ได้แสดงวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม การกระทำที่มีอิทธิพลจูงใจให้ผู้อื่นร่วมในการปฏิบัติงานให้ความไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาและได้รับความไว้วางใจจากผู้ใต้บังคับบัญชา

6. การเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร สถานศึกษาว่ามีบทบาทในการส่งเสริมเทคโนโลยีเพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและต่างประเทศให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้และการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียนของครูและทีมงานรวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัยด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 - 21)

พลู เดชะรินทร์ (2560, หน้า 1) ได้เขียนบทความผู้นำยุค 4.0 ไว้ว่า ในยุคที่เรากำลังก้าวสู่ความเป็น 4.0 ที่องค์กรต่าง ๆ จะต้องเผชิญการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและไม่ใช้การเปลี่ยนแปลงในรูปแบบเดิม ๆ แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงในลักษณะที่ Disrupt ที่ทำให้รูปแบบและวิธีการดำเนินธุรกิจเดิม ๆ ล้าสมัย ก็มีคำถามหนึ่งเกิดขึ้นว่าแล้วคุณลักษณะของผู้นำในยุค 4.0 จะต้องเปลี่ยนหรือแตกต่างจากในอดีตหรือไม่ Global Center for Digital Business Transformation ได้ทำการสำรวจผู้บริหารมากกว่าพันคนทั่วโลก เพื่อแสวงหาพฤติกรรมและความสามารถของผู้นำในยุค Disruption ว่าควรประกอบด้วยสิ่งใดบ้างและพบว่าส่วนใหญ่แล้วคุณลักษณะของผู้นำที่ประสบความสำเร็จในยุค 4.0 ไม่ได้ต่างจากผู้นำในอดีต โดยได้สรุปไว้ว่าการปรับตัว หรือ Adaptable นั้นหมายถึง การยอมรับว่าการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การตัดสินใจที่ผ่านมาอาจจะผิดพลาด และผู้นำจะต้องพร้อมที่จะเปลี่ยนการตัดสินใจจากข้อมูลใหม่ ๆ ที่ได้รับในอดีต การที่ผู้นำเปลี่ยนการตัดสินใจไปมาอาจจะดูแล้วเป็นจุดอ่อนและผิดหลักของความ เป็นผู้นำที่ดี แต่ในยุคที่การเปลี่ยนแปลงเกิดอย่างรวดเร็ว ผู้นำจะได้รับข้อมูลใหม่ ๆ อยู่

ตลอดเวลา ดังนั้นความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงและยอมที่จะเปลี่ยน การตัดสินใจ จากข้อมูลใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น โดยไม่มองว่าเป็นจุดอ่อนหรือเรื่องน่าอายจึง กลายเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำยุค 4.0

Yukl (1998, p. 115) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต การบริการและการสร้างความยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน ได้แก่ การตรวจสอบอย่างละเอียดและการแปลความหมายเหตุการณ์ภายนอก การปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อวิสัยทัศน์การนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ การเกลี้ยกล่อมจูงใจให้เห็นความจำเป็นของการเปลี่ยนแปลง การกระตุ้นส่งเสริมและอำนวยความสะดวกให้เกิดความอยากทดลองการสร้างพันธมิตรเพื่อให้เกิดความสนับสนุนและเข้าร่วมการเปลี่ยนแปลง การเสนอวิสัยทัศน์ดี ๆ ที่มีความเป็นไปได้ให้แก่หน่วยงาน การให้กำลังใจแก่ผู้เสนอแง่มุมมองใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสแก่หน่วยงาน การพัฒนากลยุทธ์ใหม่ที่สอดคล้องกับศักยภาพที่โดดเด่นขององค์การ การกระตุ้นและสนับสนุนผู้ปฏิบัติในการสร้างนวัตกรรมและมีความกล้าต่อการริเริ่มสิ่งใหม่ การกระตุ้นและสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ของผู้ปฏิบัติรายคนและของทีมงาน การทำการทดลองวิธีการใหม่ ๆ การสร้างทีมกลยุทธ์ของบุคลากรหลักเพื่อการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงการสร้างทีมงาน (Task Forces) เพื่อปฏิบัติการนำร่องของการเปลี่ยนแปลง การสร้างเครื่องหมายสัญลักษณ์ของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ใหม่ มอบอำนาจการตัดสินใจแก่ผู้ที่นำกลยุทธ์ใหม่ลงสู่การปฏิบัติ กล่าวชื่นชมและแสดงการยอมรับต่อความก้าวหน้าของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม การเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิต การบริการและการสร้างความยึดมั่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน

7. การจูงใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการจูงใจ ไว้ดังนี้
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะ
พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติใน

เชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความ ต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจใน การทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขอบคุณ การยกย่อง การให้รางวัล (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19 – 21)

นิติพล ภูตะโชติ (2556, หน้า 184) ได้ให้ความหมายของการสร้าง แรงจูงใจไว้ว่า คือ การสร้างพลังให้เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลและเป็นแรงผลักดันให้คน แสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมาเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการ ความปรารถนา ผลตอบแทน หรือเป้าหมายตามที่บุคคลต้องการ

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556, หน้า 226) ได้อธิบายการจูงใจที่จะ สามารถโน้มน้าวให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรเพื่อสร้างความผูกพันต่อ องค์กร แบ่งออกเป็น 3 วิธี คือ

1. การจูงใจตามหลักผลประโยชน์ตอบแทน ตามข้อสมมติฐานที่มี ความเชื่อกันว่าคนทุกคนต่างทำงานโดยหวังผลตอบแทน แต่ถ้าหากพวกเขาเชื่อว่าตนเองจะมี โอกาสได้รับผลประโยชน์ตอบแทนและมีความก้าวหน้ายิ่งขึ้นในหน้าที่การงาน บุคลากรผู้นั้นก็ย่อมทุ่มเทแรงกายแรงใจปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จตามผลประโยชน์ที่ตนเองจะได้รับ

2. การจูงใจตามหลักผลผลิต จะเน้นการให้รางวัลตอบแทน เชื่อมโยงกับผลผลิตหรือผลงานที่ปฏิบัติได้โดยตรง คือ ข้อสมมติฐานของวิธีนี้มีข้อสังเกต ที่ว่าหากบุคลากรปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นต่อไป การจูงใจจำเป็นต้องใช้รางวัลเป็นตัวเสริมแรง และกระตุ้นให้เร่งการผลิตอย่างต่อเนื่อง

3. การจูงใจตามหลักการตอบสนองของความ ต้องการจะมีขอบเขตที่ กว้างกว่า 2 วิธีที่กล่าวมาคือ จะยึดถือตามความต้องการพื้นฐานของบุคลากรเป็นหลัก และพยายามมุ่งทำให้งานหรือสภาพงานสามารถตอบสนองของความพอใจให้มากยิ่งขึ้น ทั้งนี้โดยอาศัยข้อเท็จจริงที่ว่า มนุษย์ทุกคนนั้นมักมีความต้องการไม่มีที่สิ้นสุด ดังนั้น หาก ผู้บริหารพยายามตอบสนองความต้องการเหล่านี้ให้มากขึ้นเรื่อย ๆ แล้วพลังจูงใจของ บุคลากรก็จะเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพและปริมาณของผลผลิต และสร้าง ความผูกพันต่อองค์กร ทั้งนี้ เพราะงานทุกอย่างจะทำให้สำเร็จได้ดีก็จะต้องมากจากความ คิดริเริ่มและความพึงพอใจของบุคลากรเป็นสำคัญ

กิติญา เนติฉ้อย (2558, หน้า 32) พฤติกรรมการจูงใจของผู้บริหาร คือ การกระทำที่สามารถสร้างความรัก ความศรัทธาเชื่อถือจากผู้ใต้บังคับบัญชา สร้าง

ขวัญและกำลังใจด้วยการส่งเสริมความก้าวหน้า การสนับสนุนทรัพยากรในการปฏิบัติงาน การสร้างความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมาย การให้ออกาสบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน รวมทั้งส่งผลต่อการช่วยลดหรือยับยั้งพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของบุคลากร อันจะก่อให้เกิดปัญหาต่อการดำเนินงานของโรงเรียน ซึ่งจะเป็นผลให้บุคลากรของโรงเรียน มีกำลังใจและเต็มใจที่จะทำงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

วิไลวรรณ ขวัญใจ (2562, หน้า 28) แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้น หรือสิ่งเร้าที่ทำให้คนมีพลังในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ และแสวงหาความรู้ใหม่ ในการทำงานด้วยความเต็มใจ และมีความสุขกับการทำงาน เพื่อจะบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ขององค์การ ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่อยู่เสมอ การใช้กำลังบังคับอาจทำให้ ประสิทธิภาพของงานต่ำไม่ใช่วิธีแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานที่ถูกต้องแต่อย่างใด การจูงใจ แบบปฏิบัติเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องสนใจศึกษาถึงปัจจัยอันที่จะก่อให้เกิดแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานที่ดีอยู่เสมอ และจะต้องเปรียบเทียบสถานการณ์ของการจูงใจในการหล่อหลอม จิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อันจะก่อให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงานไปในทิศทางที่ต้องการและตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

สรุปได้ว่า การจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมผู้นำที่แสดงออกโดยการ ส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูในโรงเรียนและผู้ปกครองที่มีปัญหา ประกาศยกย่องชมเชย ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น มีความยุติธรรมเพื่อความเสมอภาค กระตุ้นและจูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละอุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่ศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาตนเอง สนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดในหน้าที่ การงานได้อย่างเต็มความสามารถ

การปฏิบัติงานของครู

การปฏิบัติงานของครู หมายถึง การแสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการ พัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะความ ชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

มาตรฐานการปฏิบัติงานของครู

ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ได้กำหนด ไว้ว่า “มาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายความว่า ข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการ

แสดงพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษา รวมทั้งผู้ต้องการประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องปฏิบัติตาม เพื่อให้เกิดผลตาม วัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้หรือการจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนพัฒนา ตนเองให้มีทักษะหรือความชำนาญสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง” โดยผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมี มาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
 - 1.1 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู
 - 1.2 ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความ เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง
 - 1.3 ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของ ผู้เรียนแต่ละบุคคล
 - 1.4 สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
 - 1.5 พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลง
2. การจัดการเรียนรู้
 - 2.1 พัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อ การวัดและ ประเมินผลการเรียนรู้
 - 2.2 บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการ เรียนรู้ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญาความคิดและมีความเป็นนวัตกร
 - 2.3 ดูแล ช่วยเหลือ และพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ
 - 2.4 จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียนโดยตระหนักถึงสภาวะของผู้เรียน
 - 2.5 วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
 - 2.6 ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรม การพัฒนาวิชาชีพ
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน
 - 3.1 ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่พึงประสงค์

3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน

3.3 ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม

3.4 ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น

จากการศึกษาและค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 3 มาตรฐาน ดังนี้

1. การปฏิบัติหน้าที่ครู
2. การจัดการเรียนรู้
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. สภาพแวดล้อมและบริบท

1.1 ประวัติความเป็นมา

เขตพื้นที่การศึกษา (Educational Service Area) เป็นระบบการจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุมมากขึ้น เดิมมีสำนักงานประจำแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาใช้ชื่อว่า “สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา...” (สพท.) และต่อมาได้มีการแบ่งเขตพื้นที่ออกเป็น 2 ระดับ คือ เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาและเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เมื่อวันที่ 18 สิงหาคม 2553 แกไขเปลี่ยนแปลงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา 183 เขต และสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา 42 เขต ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงเปลี่ยนเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และมีพื้นที่ 6 อำเภอ คือ อำเภอหนองหาน อำเภอบ้านดุง อำเภอไชยวาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์และอำเภอกุมภวาปี รับผิดชอบในการจัดการศึกษาระดับก่อนประถมศึกษาประถมศึกษาและระดับขยายโอกาสทางการศึกษาในบางโรงเรียน

1.2 สภาพทางภูมิศาสตร์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีพื้นที่ประมาณ 2,553.33 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบและราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงของจังหวัดอุตรธานี ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอหนองหาน อำเภอบ้านดุง อำเภอไชยวาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์ และอำเภอแก้ว โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอหนองหาน มีระยะทางห่างจากจังหวัดอุตรธานี ตามทางหลวงหมายเลข 22 ประมาณ 35 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ	ติดต่อกับ อำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย
ทิศใต้	ติดต่อกับ อำเภอกุมภวาปี และอำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุตรธานี
ทิศตะวันออกเฉียง	ติดต่อกับ อำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุตรธานี อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร และอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร
ทิศตะวันตก	ติดต่อกับ อำเภอเมือง จังหวัดอุตรธานี และอำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุตรธานี

1.3 ประชากร

เขตพื้นที่บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มีประชากร 205,242 คน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธและในการประกอบอาชีพส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม เช่น ทำนาข้าว (ทั้งนาปรังนาปี) ปลูกอ้อย มันสำปะหลัง ยางพารา ข้าวโพด เลี้ยงสัตว์ เป็นต้น และมีการทำอุตสาหกรรมนาเกลือที่อำเภอบ้านดุง ประชากรมีรายได้เฉลี่ยต่อปี 68,942.66 บาท

1.4 การคมนาคม

มีทางหลวงหมายเลข 22 ที่เชื่อมต่อเขตพื้นที่การศึกษากับจังหวัดอุตรธานีและเขตพื้นที่การศึกษาเชื่อมต่อกับอำเภอเป็นถนนลาดยาง ถนนเชื่อมต่อระหว่างเขตพื้นที่การศึกษากับโรงเรียนเป็นถนนลาดยาง ถนนคอนกรีต และถนนลูกรัง

1.5 การปกครอง

ในพื้นที่เขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มี 6 อำเภอ 40 ตำบล 14 เทศบาล และ 30 อบต.

1.6 สังคมและวัฒนธรรม

ด้านสถาบันครอบครัวและชุมชนโดยเฉลี่ยมีความเข้มแข็ง ด้านวัฒนธรรมในเขตบริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีวัฒนธรรมประเพณีท้องถิ่นเหมือนคนอีสานทั่วไปในรอบปีจะมีการทำบุญตามประเพณีสิบสองเดือนและการอยู่ร่วมกันโดยยึดหลัก “ฮึดสิบสองคองสิบสี่” อยู่ครอบครัวจะมีการปรับหรือตัดทอนพิธีกรรมบางส่วนออกตามสภาพการเปลี่ยนแปลง ขนบธรรมเนียมประเพณี การกิน การแต่งกาย กิริยามารยาท ประเพณีเกี่ยวกับการดำรงชีวิตที่มีชีวิตที่เป็นแบบของชาวอีสานไว้อย่างชัดเจน ซึ่งในพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีแหล่งวัฒนธรรมที่สำคัญ คือ มรดกโลกบ้านเชียง ที่อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี

2. สภาพการจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีการจัดระบบการศึกษา 3 รูปแบบ คือ การศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย โดยมีการจัดการศึกษาปฐมวัย การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (อาชีวศึกษา) ดังนี้

1. การศึกษาปฐมวัย ดำเนินการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งในภาครัฐและเอกชน ครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษา
3. การศึกษาอุดมศึกษา มีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดำเนินการทั้งภาครัฐและเอกชน

3. ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

3.1 ข้อมูลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีสถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประกอบด้วย สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา (สพป.) / สำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา (สพม.) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) / เทศบาล (ทศบ.) สำนักบริหารงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน

(สช.) สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (อศ.) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (สพช.) และสำนักงานการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) รวมทั้งสิ้น 257 แห่ง แยกออกได้ดังนี้

1. สถานศึกษาของรัฐ จำนวน 227 แห่ง (สังกัด สพฐ.)
2. สถานศึกษาของรัฐ จำนวน 5 แห่ง (สังกัด อปท.)
3. สถานศึกษาสังกัดเอกชน จำนวน 11 แห่ง

3.2 ข้อมูลจำนวนนักเรียน

นักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และสถานศึกษาในกำกับดูแล (สถานศึกษาเอกชน) แยกเป็น

1. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา 214 แห่ง จำนวนนักเรียน 35,529 คน
2. จำนวนนักเรียนในสถานศึกษาของเอกชน 9 แห่ง จำนวน 5,419 คน

3.3 ข้อมูลครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.3.1 ข้อมูลบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 77 คน แยกได้ดังนี้

- 3.3.1.1 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 1 คน
- 3.3.1.2 รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวน 9 คน
- 3.3.1.3 ศึกษานิเทศก์ จำนวน 13 คน
- 3.3.1.4 บุคลากรทางการศึกษา จำนวน 43 คน
- 3.3.1.5 ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน
- 3.3.1.6 พนักงานราชการ/ ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 9 คน

3.3.2 ข้อมูลครูและบุคลากรในสถานศึกษา

ข้อมูลครู พนักงานราชการ ลูกจ้าง และครูอัตราจ้าง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 2,471 คน แยกเป็น

- 3.3.2.1 ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 214 คน
- 3.3.2.2 รองผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 24 คน
- 3.3.2.3 ครู จำนวน 1,908 คน

3.3.2.4 พนักงานราชการ จำนวน 112 คน

3.3.2.5 ลูกจ้างประจำ จำนวน 89 คน

3.3.2.6 ครูอัตราจ้าง จำนวน 124 คน

3.3.3 ข้อมูลครูและบุคลากรสังกัดสถานศึกษาเอกชน จำนวน 215 คน

แยกเป็น

3.3.3.1 ผู้บริหาร จำนวน 11 คน

3.3.3.2 ครูสอน จำนวน 175 คน

3.3.3.3 บุคลากร จำนวน 29 คน

4. การยกระดับผลสัมฤทธิ์ในการเรียนรู้ของนักเรียน

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาได้มีการพัฒนาสถานศึกษามาสู่มาตรฐานสากล ยกกระดับคุณภาพโรงเรียนขนาดเล็กสู่ศูนย์เรียนรู้คุณภาพ พัฒนาครูทั้งระบบและพัฒนาโรงเรียนเป้าหมายให้มีคุณภาพ มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพ แก้ปัญหาให้นักเรียนอ่านไม่ออกเขียนไม่ได้ ซึ่งผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาสามารถยกระดับคุณภาพขึ้นได้ระดับที่น่าพอใจ แต่ก็ยังประสบปัญหา อุปสรรคการดำเนินงานที่ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายตามนโยบายของทางราชการและมีแนวทางแก้ไข ดังนี้

1. ปัญหาด้านการพัฒนาผู้เรียน

1.1 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน NT ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานทุกรายวิชา

1.2 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน O-net ในวิชาภาษาไทย คณิตศาสตร์ วิทยาศาสตร์ ภาษาอังกฤษ และสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม ยังต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานทุกรายวิชา

1.3 นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ข้อมูลและวิจารณ์ญาณมีการฝึกทักษะและพัฒนาบ่อย

1.4 นักเรียนมีนิสัยรักการอ่านและการแสวงหาความรู้บ่อย

1.5 นักเรียนมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนและอยู่ในกลุ่มเสี่ยงเพิ่มขึ้น อันเนื่องมาจากอิทธิพลของสื่อและสิ่งยั่วยุจากสังคมภายนอก ตลอดจนจนการแพร่ระบาดของยารุนแรงของสิ่งเสพติด

2. ปัญหาด้านการจัดการเรียนการสอน

2.1 ครูมีอัตราต่ำกว่าเกณฑ์มาก ครูส่วนใหญ่มีวุฒิไม่ตรงกับวิชาที่สอน ครูสอนไม่ครบชั้น มีโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มขึ้น

2.2 ครูส่วนหนึ่งยังไม่พัฒนารูปแบบวิธีการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายให้สอดคล้องกับศักยภาพและความต้องการของนักเรียนและมีทักษะการใช้สื่ออุปกรณ์ที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการเรียนการสอน ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องปรับปรุง

3. อุปสรรคในด้านการจัดการศึกษา

3.1 ภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลให้นักเรียนมีโอกาสน้อยลง ผู้ปกครองเดินทางไปขายแรงงานต่างถิ่น ปล่อยให้บุตรอยู่กับญาติขาดความอบอุ่นมีพฤติกรรมเบี่ยงเบน

3.2 สถาบันครอบครัวมีปัญหาการหย่าร้างกันมากขึ้นทำให้บุตรขาดความอบอุ่นมีพฤติกรรมเบี่ยงเบนขาดเรียนบ่อย และติดยาเสพติดมากขึ้น

4. แนวทางแก้ไข

4.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ตรงตามศักยภาพและตามความต้องการโดยมีข้อมูลครูและบุคลากรรายบุคคล

4.2 ส่งเสริมให้นักเรียน ครูมีนิสัยรักการอ่าน เพิ่มทักษะและการใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือแสวงหาความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของการออกแบบกิจกรรมผู้เรียนและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

4.3 ระดมทรัพยากรใช้ในการจัดการศึกษาในระดับสถานศึกษาและให้ชุมชนท้องถิ่นร่วมรับผิดชอบในการบริหารจัดการศึกษา

4.4 การสร้างเครือข่ายดูแลช่วยเหลือนักเรียนที่เชื่อมประสานระหว่างโรงเรียนและชุมชน เพื่อป้องกันและแก้ปัญหาการเบี่ยงเบนพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ของนักเรียน

5. วิสัยทัศน์

องค์กรแห่งคุณภาพ จัดการศึกษามีมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย

6. พันธกิจ

- 6.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล
- 6.2 ส่งเสริมและบูรณาการการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษาที่มีศักยภาพในการแข่งขัน
- 6.3 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลัก 12 ประการ

7. เป้าประสงค์

- 7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และโรงเรียนในสังกัดจัดการตามหลักธรรมาภิบาล อย่างมีประสิทธิภาพ
- 7.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และโรงเรียนในสังกัดใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ
- 7.3 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเป็นธรรม
- 7.4 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและการศึกษาภาคบังคับ มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับสากล
- 7.5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งมั่นผลสัมฤทธิ์
- 7.6 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

8. ค่านิยม ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี

เขต 3

“สัมฤทธิ์ผลของงาน พัฒนาคณ พัฒนางาน โปร่งใส เป็นธรรม” (ส.พ.ป.)

ส = สัมฤทธิ์ผลของงาน

พ = พัฒนาคณ พัฒนางาน

ป = โปร่งใส เป็นธรรม

9. ประเด็นกลยุทธ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรธานี เขต 3

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาและการศึกษาภาคบังคับ

เป้าประสงค์ที่ 4 นักเรียนระดับก่อนประถมศึกษาและการศึกษาภาคบังคับมีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษาระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ 6 นักเรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงครอบคลุมผู้เรียน ให้ได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพและมีคุณภาพ

เป้าประสงค์ที่ 3 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงเสมอภาคและเป็นธรรม

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

เป้าประสงค์ที่ 5 ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่เหมาะสมและทำงานมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ

เป้าประสงค์ที่ 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และโรงเรียนในสังกัดจัดการตามหลักธรรมาภิบาลอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และโรงเรียนในสังกัดใช้เทคโนโลยีในการบริหารและการจัดการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3, 2558, หน้า 1 – 21)

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้กำหนดเป้าหมายของการบริหารจัดการไว้ คือ เป็นองค์กรแห่งคุณภาพจัดการศึกษามีมาตรฐานระดับสากลบนพื้นฐานของความเป็นไทย โดยมีแนวทางการพัฒนาคือพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาให้ทันสมัยตามหลักธรรมาภิบาล ส่งเสริมและบูรณาการการจัดการศึกษาให้ประชากรวัยเรียนได้รับการเรียนรู้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพตามมาตรฐานการจัดการศึกษาที่มีศักยภาพในการแข่งขันและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ และค่านิยมหลัก 12 ประการ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2556, หน้า 190) ได้ศึกษาพฤติกรรม การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี ได้สรุปองค์ประกอบของพฤติกรรม การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ตามลำดับความสำคัญ ดังนี้ 1) ด้านการใช้อำนาจ 2) ด้านการนิเทศ 3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 4) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ 5) ด้านการตัดสินใจ 6) ด้านการกำหนดเป้าหมาย 7) ด้านการควบคุมและ 8) ด้านการปฏิบัติงาน

อุทัยวรรณ เพชรชัย (2558, หน้า 59 – 61) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากและ 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารแบบภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

ทิพวรรณ ผสมทรัพย์ (2559, หน้า 112 – 120) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และ 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาแบบมุ่งความสำเร็จและพฤติกรรมผู้นำแบบสนับสนุนมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 และใช้พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้ โดยมีประสิทธิภาพของการพยากรณ์ 59.2% นั่นคือ ตัวแปรพยากรณ์ทั้ง 2 ตัว รวมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ได้ร้อยละ 59.2

สลิลรัตน์ ต้วงทองกุล (2559, หน้า 161 – 175) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารที่มีเพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารและความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมากและจากการเปรียบเทียบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า ผู้บริหารที่มี เพศ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ปฏิบัติงานและขนาดของสถานศึกษาต่างกัน ความคิดเห็นต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

สุธาสิณี เพชรกระจ่าง (2559, หน้า 97) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่ามัธยฐานเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านให้คำแนะนำบุคลากรที่ขาดประสบการณ์ 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านสนับสนุนบุคลากรที่รับผิดชอบงานที่มีความสำคัญ 3) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านชี้แนะบุคลากรพร้อมกำหนดบทบาทอย่างอิสระ 4) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านเข้าใจสถานการณ์ 5) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านขอคำปรึกษาจากผู้รู้ 6) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านเน้นการวางแผน 7) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านตักเตือนและสอดส่องบุคลากรที่มีพฤติกรรมไม่เหมาะสม และ 8) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารด้านให้คำแนะนำเมื่อเกิดปัญหา นอกจากนี้ ยังพบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนประถมศึกษาและโรงเรียนประถมศึกษาขยายโอกาสนั้นไม่แตกต่างกัน

อมรา เมฆฉาย (2560, หน้า 45) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มครูชั้นใต้ได้ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร 4 ด้าน คือ ด้านการบอกกล่าว ด้านการขยายความคิด ด้านการมีส่วนร่วมและด้านการมอบหมายงาน ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมผู้นำของผู้

ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2 งานวิจัยการปฏิบัติงานของครู

วาทีณี มามูย์ (2554, หน้า 78) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพของข้าราชการครู เครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมาก 2) ครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับชั้นที่สอนต่างกันมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการมุ่งพัฒนาผู้เรียนให้เต็มศักยภาพ ด้านการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับมากและด้านการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงไม่แตกต่างกัน 3) ครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานครที่มีประสบการณ์ในการสอนต่างกันมีการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 4) วิเคราะห์เปรียบเทียบการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูเครือข่ายโรงเรียนที่ 22 สำนักงานเขตบางกะปิ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสาขาวิชาที่สอนพบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 170) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้ศึกษาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา 6 ด้านดังนี้ 1) การเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมจริยธรรม 2) การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบ 3) การเป็นผู้นำด้านวิชาการ 4) การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ 5) การเป็นผู้นำด้านสังคมและชุมชน และ 6) การเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และ 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการ

ทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

O' Connor (2006, อ้างถึงใน สุชาลินี เพชรกระจ่าง, 2559, หน้า 68) ได้ศึกษาถึงลักษณะของภาวะผู้นำของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนโดยสมมติฐานว่าพฤติกรรมของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศของโรงเรียนและลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารและบรรยากาศของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กับเพศของผู้บริหาร ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีพฤติกรรมที่พัฒนาแล้วจะทำให้โรงเรียนเปิดกว้างขึ้น ซึ่งต้องมีเพื่อนร่วมงาน คณะกรรมการและครูให้การสนับสนุนและไม่พบความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบรรยากาศของโรงเรียนกับเพศของผู้บริหาร

Maciel (2005, p. 131) ได้ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษา โดยทำการสำรวจประสิทธิภาพของโรงเรียนความสำเร็จของนักเรียนและพฤติกรรมของผู้บริหารว่ามีความสัมพันธ์กันอย่างไร พบว่า พฤติกรรมผู้บริหาร ได้แก่ การสนับสนุนการเรียน การสอน การนิเทศ วิทยาลัยและการทุ่มเทในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์กับความสำเร็จของนักเรียนอย่างมีนัยสำคัญและพฤติกรรมผู้บริหารมีผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนที่วัดด้วยความสำเร็จของนักเรียน

Dinham (2005, หน้า 338) ทำการวิจัยเกี่ยวกับความเป็นผู้นำที่มีผลต่อผลผลิตทางการศึกษา พบว่า ความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยในการสร้างความสำเร็จทางผลผลิตทางการศึกษา เกิดจากผู้อำนวยการที่ได้รับการฝึกฝนภาวะผู้นำ มาจากบทบาทของครูใหญ่ ผู้ช่วยครูใหญ่ หัวหน้ากลุ่มสาระวิชาและครูผู้สอนในแต่ละกลุ่ม และเกิดจากการฝึกฝนความเป็นมืออาชีพ

Aiken (1977, p. 2074 อ้างถึงใน อาคม ยะสะกะ, 2556, หน้า 72) ได้ศึกษาเรื่อง พฤติกรรมการเป็นผู้นำของบุคคลที่จะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการท้องถิ่นของโรงเรียนอาชีวศึกษาในรัฐ Tennessee สหรัฐอเมริกา โดยใช้แบบสอบถาม LBDQ ทดสอบผู้อำนวยการและอาจารย์ใหญ่ในโรงเรียนอาชีวศึกษา 30 แห่ง แบบสอบถามนั้นอธิบายพฤติกรรมความเป็นผู้นำด้านเน้นงานและด้านบุคคลที่เป็นจริงในอุดมคติ ซึ่งการวิจัยพบว่าผู้อำนวยการได้ประเมินค่าการทำงานของตนเองมากกว่าความคิดเห็นของอาจารย์

ทั้งผู้อำนวยการและอาจารย์มีความเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมที่ควรจะเป็นของผู้อำนวยการมีพฤติกรรมเน่งานและพฤติกรรมเน่บุคคลสูงกว่าที่เป็นในปัจจุบัน

Windel (1991) ได้ศึกษาแบบผู้นำของครูใหญ่และองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยกลุ่มตัวอย่าง 255 คน จาก 15 โรงเรียนประถมศึกษาในท้องถิ่นของรัฐ โดยใช้แบบวัดผู้นำ LBDQ. ฉบับที่ 2 และแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในการทำงานโดยส่วนรวมกับครู ครูสามารถตัดสินได้ว่าลักษณะเด่นของผู้นำของการใช้พฤติกรรมมุ่งสัมพันธ์และการยืดหยุ่นในเสรีภาพส่วนรวม ส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในงานของครูสูงขึ้น

Collner (1989) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่กับความพึงพอใจในการทำงานของครู โดยศึกษาจากครูโรงเรียนประถมศึกษาที่มีชื่อเสียงที่เข้าอบรมในมหาวิทยาลัยเทกซัสตอนเหนือ ผลการวิจัยพบว่า ยิ่งครูใหญ่แสดงพฤติกรรมในเรื่องความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน การให้ความอบอุ่น การเอาใจใส่ดูแลการรับรู้ต่อความคิดเห็นของกันและกัน และความต้องการของครูมากเท่าใด ก็จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งสำหรับครูคือการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และการที่ครูได้รับการนิเทศมากเกินไปหรือน้อยเกินไปจะส่งผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูด้วย

2.2 งานวิจัยการปฏิบัติงานของครู

Pill (2007, อ้างถึงใน วาทีณี มามุ้ย, 2554, หน้า 54) ได้ทำการศึกษา รูปแบบและวิธีปฏิบัติในการพัฒนาวิชาชีพการศึกษาเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของครู พบว่า รูปแบบในการพัฒนาวิชาชีพครูควรจะอธิบายแบบแผนการปฏิบัติงานให้ชัดเจน ค้นหาข้อมูลความจริงเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาวิชาชีพการศึกษา และพิสูจน์ให้เห็นความเจริญก้าวหน้าทางการศึกษา โดยเฉพาะการพัฒนาด้านเอกสาร ด้านการจัดรูปแบบการเรียนรู้ให้ชัดเจน สิ่งสำคัญเหล่านี้จะปรากฏขึ้นเมื่อเริ่มมีการพัฒนาและเป็นรูปแบบที่กระตุ้นไปสู่กระบวนการพัฒนาที่ชัดเจนและสมบูรณ์ในที่สุด

Ruilin Lin. (2010, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตครูจำแนกตามชั้นเรียน เพศ ชนิดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน

แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (2) ประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามเพศ ประเภทโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งงานวิจัยภายในประเทศและต่างประเทศ จะเห็นว่าทั้งพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ผลการวิจัยหรือผลการศึกษาเหล่านั้น ยังไม่สามารถนำไปใช้ในระบบบริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งหมดได้เนื่องจากยังมีปัจจัยหรือบริบทหลายอย่างที่มีความแตกต่างกันกับสถานศึกษาที่อยู่ต่างสังกัดและต่างเขตพื้นที่การศึกษา ดังนั้นการศึกษาในประเด็นความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู จึงน่าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารในโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ทำการวิจัยโดยตรง ทำให้ผู้วิจัยต้องการทดสอบความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรนี้

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูทั้งในประเทศและต่างประเทศ การศึกษาพบว่าพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครู นอกจากนี้การยังพบว่า ความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จทางผลผลิตทางการศึกษา และพบว่าการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูผู้สอน นอกจากนี้ยังพบว่ายิ่งผู้บริหารสถานศึกษาแสดงพฤติกรรมในเรื่องความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ความเห็นอกเห็นใจกัน การให้ความอบอุ่น การเอาใจใส่ ดูแลการรับรู้ต่อความคิดเห็นของกันและกัน และความต้องการของครูมากเท่าใด ก็จะทำให้ครูเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น สิ่งสำคัญสิ่งหนึ่งสำหรับครูคือการให้ครูได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ของโรงเรียนและมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ และการที่ครูได้รับการนิเทศมากเกินไปหรือน้อยเกินไปจะส่งผลอย่างมากต่อความพึงพอใจในการทำงานของครูด้วย

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนออกเป็น 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการ ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยมีวิธีการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การจัดกระทำข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล
5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการ ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัย นำผลการวิจัยตอนที่ 1 นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและ การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 203 โรงเรียน ซึ่งจำแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 107 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 97 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ครูและผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 2,154 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 192 คน และครูผู้สอน 1,962 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 351 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครูผู้สอน จำนวน 249 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาในการแบ่ง ดังนี้

1.2.1 ผู้วิจัยใช้ประชากรโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 203 โรงเรียน โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก 52 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 45 โรงเรียนและโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน จาก 102 โรงเรียน ดังนี้

ตาราง 2 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่	
อ.หนองหาน	41	27	2	70
อ.ภูแก้ว	5	6	0	11
อ.ไชยวาน	13	9	1	23
อ.บ้านดุง	33	33	2	68
อ.ทุ่งฝน	5	10	0	15
อ.พิบูลย์รักษ์	10	6	0	16
รวม	107	91	5	203

1.2.2 กำหนดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างตามขนาดโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก กลางและใหญ่คิดสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างเป็นร้อยละ 50 ของโรงเรียนทั้งหมด คือ 203 โรงเรียนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 102 โรงเรียน เนื่องจากโรงเรียนขนาดใหญ่ มีจำนวนน้อย ผู้วิจัยจึงกำหนดสัดส่วนการสุ่ม จำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ให้เป็นหน่วยการสุ่มร้อยละ 100 จะได้โรงเรียนขนาดใหญ่ที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 5 โรงเรียน ดังนั้นจะเหลือโรงเรียน ขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 97 โรงเรียน จากโรงเรียน ขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็กทั้งหมด 198 โรงเรียน ผู้วิจัยกำหนดสัดส่วนการสุ่ม จำนวนโรงเรียนที่เหลือร้อยละ 49 ดังนั้น จึงได้กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางและ โรงเรียนขนาดเล็ก ดังนี้ โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 52 โรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 45 โรงเรียน ดังแสดงในตาราง 3 – 5

ตาราง 3 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก

อำเภอ	ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อ.หนองหาน	1	บ้านหนองกลา	1	2	3
	2	บ้านบ่อคำ	1	2	3
	3	บ้านนาอุดม	1	2	3
	4	บ้านดุนประจักษ์รัฐ	1	2	3
	5	บ้านคำอ้อ	1	2	3
	6	บ้านปลู	1	2	3
	7	บ้านยา	1	2	3
	8	บ้านหนองฝื่อ	1	2	3
	9	บ้านนาฮ้าง	1	2	3
	10	บ้านหนองบัว	1	2	3
	11	บ้านพังงู	1	2	3
	12	บ้านชาวีว	1	2	3
	13	บ้านเรืองชัย	1	2	3
	14	บ้านโคกถาวรทรายงาม	1	2	3
	15	บ้านม่วง	1	2	3
	16	บ้านนาดี	1	2	3
	17	บ้านดอนกลางตาลเดี่ยว	1	2	3
	18	บ้านหนองหญ้ารังกา	1	2	3
	19	บ้านนาจิว	1	2	3
อ.ภูแก้ว	1	บ้านคำแคนแก่นคูณ	1	2	3
	2	บ้านวังแซ	1	2	3
	3	บ้านโนนทองอินทร์	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อ.ไชยวาน	1	บ้านหนองแวงตาต	1	2	3
	2	บ้านค้ำน้ำทิพย์	1	2	3
	3	บ้านคำบอน	1	2	3
	4	บ้านดงพัฒนา	1	2	3
	5	สยามกลการ 3	1	2	3
	6	บ้านหนองแซง	1	2	3
อ.บ้านดุง	1	บ้านโนนชัยศิลป์	1	2	3
	2	บ้านโพธิ์ท่าเมือง	1	2	3
	3	บ้านนามิ่ง	1	2	3
	4	บ้านหัวดงยาง	1	2	3
	5	บ้านนาดี	1	2	3
	6	บ้านดงวัฒนา	1	2	3
	7	บ้านคำบอนโนนสมโภชน์	1	2	3
	8	บ้านคำสง่าประชาสรรค์	1	2	3
	9	บ้านน้ำผึ้งประชาสรรค์	1	2	3
	10	บ้านท่าบ่อยาง	1	2	3
	11	บ้านนาคำวัง	1	2	3
	12	บ้านเมืองนาซำ	1	2	3
	13	บ้านดงยาง	1	2	3
	14	บ้านจันทน์	1	2	3
	15	บ้านนาสีนวล	1	2	3
	16	คอเขียวโนนศรีทองประชานุกูล	1	2	3
อ.ทุ่งฝน	1	บ้านท่าซวง	1	2	3
	2	ธาตุนอยยกอสำราญ	1	2	3
	3	บ้านโพนสูง	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อ.พิบูลย์รักษ์	1	บ้านไทย	1	2	3
	2	หวานใหญ่ประชาคม	1	2	3
	3	บ้านหนองบัวสะอาดโพธิ์คำ	1	2	3
	4	บ้านดงยางน้อยเนินताल	1	2	3
	5	บ้านดอนม่วง	1	2	3
รวม		52	52	104	156

ตาราง 4 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง

อำเภอ	ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อ.หนองหาน	1	บ้านกึ่งโนนสะอาด	1	2	3
	2	บ้านหนองเตาดอนหายโศก	1	2	3
	3	บ้านเชียง(ประชาเชียงเชิด)	1	2	3
	4	บ้านหันน้อย	1	2	3
	5	ธาตุดอนตูม	1	2	3
	6	บ้านปากาว	1	2	3
	7	บ้านหนองกุงดอนปาก	1	2	3
	8	บ้านผักตบประจานุกูล	1	2	3
	9	บ้านพังซอน	1	2	3
	10	บ้านศาลา	1	2	3
	11	บ้านโคกสว่างนาดี	1	2	3
	12	บ้านนิคมหนองताल	1	2	3
	13	บ้านโพนงาม	1	2	3
	14	บ้านดงคำ	1	2	3
อ.ภูแก้ว	1	บ้านม่วงคอนสาย	1	2	3
	2	บ้านหนองซางคาวหนองบง	1	2	3
	3	บ้านค้อดอนแคน	1	2	3

ตาราง (4) ต่อ

อำเภอ	ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อ.ไชยวาน	1	บ้านคำเลาะ	1	2	3
	2	บ้านวังชมภู	1	2	3
	3	อนุบาลไชยวาน	1	2	3
	4	เพี้ยปู้หนองเรือ	1	2	3
อ.บ้านดุง	1	ชุมชนดงเย็นพรหมประชาสรรค์	1	2	3
	2	บ้านป่าเป่า	1	2	3
	3	บ้านโนนหอม	1	2	3
	4	บ้านดงแสนสุข	1	2	3
	5	บ้านหนองลาด	1	2	3
	6	บ้านทุ่งใหญ่โพธิ์ชัย	1	2	3
	7	บ้านนาคำพรสันติ	1	2	3
	8	บ้านดอนขี้เหล็ก	1	2	3
	9	บ้านโนนงามอุดมวิทย์	1	2	3
	10	บ้านวังคางสูง	1	2	3
	11	บ้านนาใหม่	1	2	3
	12	บ้านกุดคูอุดมวิทย์	1	2	3
	13	บ้านดงหวาย	1	2	3
	14	บ้านตูม	1	2	3
อ.ทุ่งฝน	1	อนุบาลทุ่งฝน	1	2	3
	2	ชุมชนกุดคำ	1	2	3
	3	บ้านโนนสะอาด	1	2	3
	4	บ้านทุ่งใหญ่	1	2	3
	5	ชุมชนคำตานาหนองกุง	1	2	3
อ.พิบูลย์รักษ์	1	บ้านนายม	1	2	3
	2	บ้านดอนกลอย	1	2	3
	3	บ้านนาทรายน้ำรอด	1	2	3
รวม			45	90	135

ตาราง 5 จำนวนกลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่

อำเภอ	ลำดับ	โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครู	รวม
อ.หนองหาน	1	อนุบาลหนองหานวิทยายน	1	11	3
	2	บ้านหนองหาน (วันครู 2502)	1	11	3
อ.ไชยวาน	1	รมเกล้า 2	1	11	3
อ.บ้านดุง	1	พัฒนาศรีมดุงอุดมวิทย์	1	11	3
	2	อนุบาลศรีสุทโธ	1	11	3
รวม			5	55	60

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีจำนวน 7 ด้าน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีจำนวน 3 ด้าน

ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556 หน้า 121) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับ 5 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด

ระดับ 4 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น มาก

ระดับ 3 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น ปานกลาง

ระดับ 2 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อย

ระดับ 1 คะแนน หมายถึง มีระดับความคิดเห็น น้อยที่สุด

2.2 การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

2.2.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไข

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะแล้วไปหาคุณภาพโดยดำเนินการ ดังนี้

2.2.4.1 นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์

2.2.4.2 หาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) โดยใช้สูตร (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 253 – 254)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง คะแนนรายด้าน

O หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะสอดคล้องกับนิยามศัพท์

- + 1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความมีความสอดคล้องกับนิยาม
ศัพท์เฉพาะ
- 1 หมายถึง แน่ใจว่าไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ
- N หมายถึง จำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ
โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนค่าใดมีค่าน้อยกว่า 0.5
ผู้วิจัยจะนำมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ
ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี
คณะครุศาสตร์ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
 3. นางอรอนงค์ ชิมป์สัน ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
 4. นายถาวร แสงใส ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสยามกลการ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
 5. นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน
คำเลาะ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
- 2.2.5 ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับใบรับรองการยกเว้นการ
พิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยยื่นต่อสถาบันวิจัยและพัฒนาสำนักงาน
คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- 2.2.6 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 10 โรงเรียน โรงเรียนละ 5 ชุด
โดยสอบถามผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน ครูผู้สอนโรงเรียนละ 4 คน จำนวน
ทั้งสิ้น 50 ชุด
- 2.2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือโดยนำ
ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น

(reliability) ของแบบสอบถาม ดังนี้ การวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) โดยตัดข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีหาลัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient of alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ผลปรากฏดังนี้

2.2.7.1 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

- 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.63 – 0.88 มีค่าความเชื่อมั่น 0.93
- 2) การติดต่อสื่อสาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.70 – 0.85 มีค่าความเชื่อมั่น 0.93
- 3) การมีส่วนร่วม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.86 มีค่าความเชื่อมั่น 0.92
- 4) การควบคุมการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.80 มีค่าความเชื่อมั่น 0.92
- 5) การเป็นผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.86 มีค่าความเชื่อมั่น 0.93
- 6) การเปลี่ยนแปลง มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.78 มีค่าความเชื่อมั่น 0.92
- 7) การจูงใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.85 มีค่าความเชื่อมั่น 0.93

2.2.6.2 ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของการปฏิบัติงานของครูมีดังนี้

- 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.61 – 0.74 มีค่าความเชื่อมั่น 0.94
- 2) การจัดการเรียนรู้ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.57 – 0.78 มีค่าความเชื่อมั่น 0.93
- 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.58 – 0.87 มีค่าความเชื่อมั่น 0.91

2.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังต่อไปนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งผู้วิจัยได้จัดซองพร้อมแสตมป์เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัย เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามส่งคืนตามกำหนด

3.2 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาทั้งหมด จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

4. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.3 ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

4.3.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 นำข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามหาค่าความถี่ ร้อยละ

4.3.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.2.2 การวัดความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)

5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

5.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยยึดเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ของบุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 67) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติค่า t-test ชนิด (Independent Samples)

5.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกันมีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีทดสอบ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

5.3.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีทดสอบ พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe

5.3.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson’s Product – Moment Correlation Coefficient) และมีเกณฑ์ในการแปลความหมาย (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00 – 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.00 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ตอนที่ 2 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

การพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น โดยนำพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) การมีส่วนร่วม 2) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 3) การจูงใจและการปฏิบัติงานของครูด้านที่ค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา และแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและนำผลการสัมภาษณ์มาสรุปเป็นแนวทางในการพัฒนา โดยมีเกณฑ์การพิจารณาเลือกผู้เชี่ยวชาญดังนี้

1. นักวิชาการซึ่งเป็นอาจารย์ผู้สอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา ในสถาบันอุดมศึกษา 2 คน ประกอบด้วย

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล กรรมการหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารและนักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 2 คน ประกอบด้วย

2.1 นายธีระยุทธ อุ่ณวิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2.2 นางอรอนงค์ ชิมป์สัน คีศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมิน
ผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3. ผู้บริหารสถานศึกษา 3 คน ประกอบด้วย

3.1 นายอภิชาติ ศรีสุข ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคำบอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3.2 นายถาวร แสงใส ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสยามกลการ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

3.3 นายวัชรพล วิทยากร ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนร่มเกล้า 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4. ครูผู้สอน 3 คน ประกอบด้วย

4.1 นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำเลาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4.2 นายนราศักดิ์ นรากร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังชมภู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

4.3 นายมนัส แก่นนอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามลำดับ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

N	แทน	กลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน	ร้อยละ
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง t (t-test)
F	แทน	ค่าสถิติการแจกแจง F (F-test)
df	แทน	ค่าระดับชั้นแห่งความอิสระ
*	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	การมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
X	แทน	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
X_1	แทน	การมีมนุษยสัมพันธ์
X_2	แทน	การติดต่อสื่อสาร
X_3	แทน	การมีส่วนร่วม
X_4	แทน	การควบคุมการปฏิบัติงาน

X ₅	แทน	การเป็นผู้นำ
X ₆	แทน	การเปลี่ยนแปลง
X ₇	แทน	การจูงใจ
Y	แทน	การปฏิบัติงานของครู
Y ₁	แทน	การปฏิบัติหน้าที่ครู
Y ₂	แทน	การจัดการเรียนรู้
Y ₃	แทน	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เสนอขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานการณ์การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม

2.2 การวิเคราะห์การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รายด้าน

2.3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม

2.4 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รายด้าน

5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการปฏิบัติงานและ การปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการปฏิบัติงานและ การปฏิบัติงานของครูของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 102 ฉบับ ได้กลับคืนมาทั้งหมด 102 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามของ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี 5 - 10 ปี และมากกว่า 10 ปี ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน คือ ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน คือ น้อยกว่า 5 ปี 5 – 10 ปี และ มากกว่า 10 ปี

(n = 351)

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	102	29.10
	ครูผู้สอน	249	70.90
	รวม	351	100
2	ขนาดของโรงเรียน		
	ขนาดเล็ก	156	44.40
	ขนาดกลาง	135	38.50
	ขนาดใหญ่	60	17.10
	รวม	351	100
3	ประสบการณ์การปฏิบัติงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	65	18.80
	5 – 10 ปี	122	34.80
	มากกว่า 10 ปี	164	46.40
	รวม	351	100

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 29.10 และครูผู้สอน จำนวน 249 คน คิดเป็นร้อยละ 70.90 กลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40 ที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 136 คน คิดเป็นร้อยละ 38.50 และที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 17.10 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 5 – 10 ปี จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 34.80 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้าน

2.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 โดยรวม

ตาราง 7 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้าน	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	การมีมนุษยสัมพันธ์	4.49	0.52	มาก
2	การติดต่อสื่อสาร	4.48	0.53	มาก
3	การมีส่วนร่วม	4.45	0.51	มาก
4	การควบคุมการปฏิบัติงาน	4.40	0.52	มาก
5	การเป็นผู้นำ	4.46	0.53	มาก
6	การเปลี่ยนแปลง	4.43	0.54	มาก
7	การจูงใจ	4.41	0.58	มาก
	รวม	4.45	0.49	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ ($\bar{X} = 4.49$) การติดต่อสื่อสาร ($\bar{X} = 4.48$) และการเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.46$)

2.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 รายด้าน

2.2.1 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ตาราง 8 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารเน้นความสำคัญของการมีความรู้สึก รวมต่อภารกิจ ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม	4.47	0.68	มาก
2	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ต่อกัน	4.48	0.66	มาก
3	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ต่อการปฏิบัติหน้าที่	4.53	0.65	มากที่สุด
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อถือว่าครูสามารถ ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.49	0.69	มาก
5	ผู้บริหารติดตามดูแลช่วยเหลือครูเพื่อสร้าง บรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.46	0.71	มาก
6	ผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นระบบเอื้ออำนวย ต่อการทำงานแต่ละงานให้มีความต่อเนื่อง	4.51	0.67	มากที่สุด
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม	4.44	0.64	มาก
8	ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือศรัทธาต่อผู้ปกครอง และชุมชน	4.52	0.64	มากที่สุด
รวม		4.49	0.52	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้

ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือศรัทธาต่อผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.52$) ผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นระบบเอื้ออำนวยต่อการทำงานแต่ละงานให้มีความต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.2.2 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ตาราง 9 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารใช้การสื่อสารแบบสองทางกับผู้ร่วมงานระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร	4.55	0.61	มากที่สุด
2	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับ	4.45	0.75	มาก
3	ผู้บริหารสั่งงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างแท้จริง	4.43	0.67	มาก
4	ผู้บริหารมีแผนการประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนให้กับชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่	4.55	0.63	มากที่สุด
5	ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ชุมชนและบุคคลอื่น ๆ ในท้องถิ่น	4.46	0.72	มาก
6	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน ความรู้สัึกนึกคิด และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน	4.50	0.69	มาก
7	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษาทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	4.41	0.72	มาก
รวม		4.48	0.53	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารใช้การสื่อสารแบบสองทางกับผู้ร่วมงานระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร ($\bar{X} = 4.55$) ผู้บริหารมีแผนการประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนให้กับชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ ($\bar{X} = 4.55$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.2.3 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม

ตาราง 10 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ	4.48	0.72	มาก
2	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรนำเสนอความคิดเห็นได้	4.43	0.66	มาก
3	ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนมอบหมายหน้าที่ให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสม	4.46	0.64	มาก
4	ผู้บริหารให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ	4.45	0.67	มาก
5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.41	0.65	มาก
รวม		4.45	0.51	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีส่วนร่วม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.45$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนมอบหมายหน้าที่ให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบตามความ เหมาะสม ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหารให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 4.45$)

2.2.4 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

ตาราง 11 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นทางการ เป็นอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ	4.50	0.62	มาก
2	ผู้บริหารห่วงใยและให้ความสนใจต่อการ ปฏิบัติงานของครู ให้ข้อเสนอแนะและให้ความ ช่วยเหลือ	4.48	0.62	มาก
3	ผู้บริหารมีการติดตามและตรวจสอบการ ปฏิบัติงานของครูและบุคลากรโดยวิธีการที่ เหมาะสมและเป็นธรรม	4.38	0.74	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการ ควบคุมการปฏิบัติงานของโรงเรียน	4.40	0.68	มาก
5	ผู้บริหารกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง	4.41	0.71	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
6	ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตามวิธีการและระเบียบ	4.33	0.74	มาก
7	ผู้บริหารนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู	4.45	0.62	มาก
8	ผู้บริหารมีการตรวจผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานของงาน	4.35	0.72	มาก
9	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทางการเรียนของผู้เรียน	4.29	0.66	มาก
รวม		4.40	0.52	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.50$) ผู้บริหารห่วงใยและให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของครูให้ข้อเสนอแนะและให้ความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ($\bar{X} = 4.45$)

2.2.5 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำ

ตาราง 12 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับ ผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ	4.47	0.68	มาก
2	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมความน่าเคารพนับถือ และเป็นที่ยอมรับ	4.40	0.76	มาก
3	ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมในการ บริหารงานฝ่ายต่าง ๆ	4.48	0.67	มาก
4	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการบริหารงานอย่างอิสระ	4.44	0.64	มาก
5	ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.46	0.71	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และตัดสินใจตามความเหมาะสม	4.42	0.62	มาก
7	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน	4.48	0.66	มาก
8	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของครูไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย	4.51	0.67	มากที่สุด
	รวม	4.46	0.53	มาก

จากตาราง 12 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการเป็นผู้นำ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูไปสู่
ความสำเร็จตามเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

2.2.6 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ด้านการเปลี่ยนแปลง

ตาราง 13 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของ สภาวะแวดล้อม	4.41	0.67	มาก
2	ผู้บริหารปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อการนำเสนอกล ยุทธ์ที่แปลกใหม่	4.46	0.62	มาก
3	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้เห็นความ จำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง	4.50	0.62	มาก
4	ผู้บริหารพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับ ศักยภาพที่โดดเด่นของสถานศึกษา	4.40	0.74	มาก
5	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวก และสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรม	4.42	0.66	มาก
6	ผู้บริหารศึกษาทดลองวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้การ ปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	4.41	0.68	มาก
7	ผู้บริหารสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนและนำร่องใน การเปลี่ยนแปลง	4.44	0.66	มาก
8	ผู้บริหารปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจ เชิงกลยุทธ์	4.41	0.68	มาก
9	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการใช้ เทคโนโลยี	4.41	0.66	มาก
10	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วย วิธีการที่หลากหลาย	4.43	0.71	มาก
รวม		4.43	0.54	มาก

จากตาราง 13 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็น

รายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหาร
สร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.50$)
ผู้บริหารปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อการนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่ ($\bar{X} = 4.46$) ผู้บริหาร
สร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนและนำร่องในการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X} = 4.44$)

2.2.7 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ด้านการจูงใจ

ตาราง 14 การวิเคราะห์พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการจูงใจ

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารใช้เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาใน การสร้างพลังจูงใจของครู	4.43	0.74	มาก
2	ผู้บริหารทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นคง เชื่อมั่น และไว้วางใจในหน่วยงาน	4.42	0.77	มาก
3	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมเพื่อ สนับสนุนความรับผิดชอบต่อหน้าที่ครู	4.35	0.77	มาก
4	ผู้บริหารแสดงเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและ เป้าหมายของโรงเรียน	4.43	0.74	มาก
5	ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่	4.42	0.72	มาก
6	ผู้บริหารให้ความสำคัญในหารบริหารงานที่ยึด นักเรียนเป็นศูนย์กลาง	4.48	0.73	มาก
7	ผู้บริหารเอาใจใส่ต่องานทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ	4.40	0.68	มาก
8	ผู้บริหารหลอหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็น อันหนึ่งอันเดียวกัน	4.35	0.72	มาก
	รวม	4.41	0.58	มาก

จากตาราง 14 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในหารบริหารงานที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ($\bar{X} = 4.48$) ผู้บริหารใช้เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในการสร้างพลังจูงใจของครู ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารแสดงเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.43$)

2.3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยรวม

ตาราง 15 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้าน	การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.75	0.38	มากที่สุด
2	การจัดการเรียนรู้	4.66	0.42	มากที่สุด
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.70	0.40	มากที่สุด
	รวม	4.70	0.34	มากที่สุด

จากตาราง 15 พบว่า การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X} = 4.75$) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X} = 4.70$) และการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.66$)

2.4 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รายด้าน

2.4.1 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ตาราง 16 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	การจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสามารถของ ผู้เรียนเหมาะสมและเต็มตามศักยภาพตามลำดับ ขั้นการพัฒนา	4.71	0.46	มากที่สุด
2	ให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือ ทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด	4.74	0.46	มากที่สุด
3	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็น รายคน เป็นรายสมรรถภาพ	4.70	0.48	มากที่สุด
4	ตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียน รายบุคคลโดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลาย รูปแบบอย่างเป็นระบบ	4.72	0.49	มากที่สุด
5	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการ	4.72	0.52	มากที่สุด
6	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	4.85	0.40	มากที่สุด
7	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	0.82	0.40	มากที่สุด
8	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลา ให้กับทางราชการ	4.81	0.52	มากที่สุด
9	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถามและแสดงความ คิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ	4.80	0.46	มากที่สุด
10	ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถสร้างนวัตกรรมได้	4.78	0.46	มากที่สุด
11	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้	4.69	0.52	มากที่สุด

ตาราง 16 (ต่อ)

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
12	ให้โอกาสนักเรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน เรียนรู้ ภูมิปัญญาในท้องถิ่น	4.67	0.49	มากที่สุด
13	เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้ อยู่เสมอ	4.77	0.46	มากที่สุด
14	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัด กิจกรรม การเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	4.73	0.46	มากที่สุด
15	ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมา สังเคราะห์เพื่อนำสิ่งที่ดีมาพัฒนาตนเอง	4.68	0.46	มากที่สุด
รวม		4.75	0.38	มากที่สุด

จากตาราง 16 พบว่า การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับ ดังนี้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่
เข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.85$) ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ($\bar{X} = 4.82$) และ
ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ($\bar{X} = 4.81$)

2.4.2 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้

ตาราง 17 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
1	รวมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน	4.68	0.46	มากที่สุด
2	ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง	4.60	0.52	มากที่สุด
3	จัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้	4.59	0.56	มากที่สุด
4	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	4.67	0.49	มากที่สุด
5	จัดหาจัดทำสื่อ นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน	4.64	0.52	มากที่สุด
6	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้	4.62	0.52	มากที่สุด
7	ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.71	0.46	มากที่สุด
8	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	4.62	0.52	มากที่สุด
9	สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน	4.68	0.49	มากที่สุด
10	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน	4.59	0.49	มากที่สุด
11	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.74	0.46	มากที่สุด
12	ทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ	4.60	0.52	มากที่สุด
13	เชื่อฟังและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	4.73	0.46	มากที่สุด

ตาราง 17 (ต่อ)

	การปฏิบัติงานของครู	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
14	มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ	4.66	0.48	มากที่สุด
15	ความสามัคคีในหมู่คณะ	4.69	0.52	มากที่สุด
	รวม	4.66	0.42	มากที่สุด

จากตาราง 17 พบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการจัดการเรียนรู้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.74$) เชื้อเพื่อและให้ คำแนะนำเพื่อร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.73$) และใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการ เรียนรู้ ($\bar{X} = 4.71$)

2.4.3 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ตาราง 18 การวิเคราะห์การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปล ความหมาย
1	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหา ผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์	4.72	0.48	มากที่สุด
2	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและ ชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของ ผู้เรียน	4.75	0.51	มากที่สุด

ตาราง 18 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	\bar{X}	S.D.	แปลความหมาย
3	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม	4.61	0.52	มากที่สุด
4	มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.62	0.52	มากที่สุด
5	ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.81	0.46	มากที่สุด
รวม		4.70	0.40	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.81$) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ($\bar{X} = 4.75$) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.72$)

ตอนที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้าน

3.1 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตาราง 19 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตาม
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร (N = 102)		ครูผู้สอน (N = 249)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การมีมนุษยสัมพันธ์	4.68	0.35	4.59	0.40	1.33	0.16
2. การติดต่อสื่อสาร	4.64	0.37	4.58	0.42	1.30	0.19
3. การมีส่วนร่วม	4.60	0.42	4.56	0.43	1.04	0.29
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน	4.56	0.47	4.40	0.63	1.24	0.24
5. การเป็นผู้นำ	4.61	0.36	4.57	0.38	1.03	0.31
6. การเปลี่ยนแปลง	4.59	0.43	4.53	0.41	1.29	0.20
7. การจูงใจ	4.58	0.47	4.48	0.43	1.27	0.22
รวม	4.61	0.34	4.53	0.36	1.02	0.30

จากตาราง 19 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหาร
สถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน
พบว่าโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครูตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตาราง 20 การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

การปฏิบัติงานของครู	สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร (N = 102)		ครูผู้สอน (N = 249)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.71	0.36	4.63	0.41	1.83	0.07
2. การจัดการเรียนรู้	4.69	0.36	4.62	0.40	1.26	0.21
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	4.76	0.32	4.72	0.39	1.16	0.25
รวม	4.72	0.34	4.66	0.36	1.66	0.10

จากตาราง 20 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

4.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตาม
ขนาดของโรงเรียน

พฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.69	2	0.34	2.41	0.09
	ภายในกลุ่ม	50.72	348	0.14		
	รวม	51.40	350			
2. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.60	2	0.30	2.14	0.12
	ภายในกลุ่ม	50.04	348	0.14		
	รวม	50.64	350			
3. การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	0.47	2	0.24	0.70	0.50
	ภายในกลุ่ม	121.01	348	0.34		
	รวม	121.49	350			
4. การควบคุมการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.24	2	0.12	0.65	0.53
	ภายในกลุ่ม	66.03	348	0.19		
	รวม	66.27	350			
5. การเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.53	2	0.27	1.53	0.22
	ภายในกลุ่ม	62.28	348	0.17		
	รวม	62.82	350			
6. การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.35	2	0.18	1.11	0.33
	ภายในกลุ่ม	56.76	348	0.16		
	รวม	57.11	350			
7. การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.29	2	0.14	0.80	0.43
	ภายในกลุ่ม	64.03	348	0.18		
	รวม	64.63	350			

ตาราง 21 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.12	0.93	0.40
	ภายในกลุ่ม	44.57	348	0.13		
	รวม	44.81	350			

จากตาราง 21 พบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ของผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครูผู้สอน

ตาราง 22 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

การปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	3.30*	0.04
	ภายในกลุ่ม	54.07	348	0.15		
	รวม	55.07	350			
2. ด้านการจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	0.21	2	0.11	0.72	0.49
	ภายในกลุ่ม	53.05	348	0.15		
	รวม	53.27	350			

ตาราง 22 (ต่อ)

การปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	0.62	2	0.31	2.16	0.12
	ภายในกลุ่ม	51.50	348	0.14		
	รวม	52.12	350			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.54	2	0.27	2.29	0.10
	ภายในกลุ่ม	41.89	348	0.12		
	รวม	42.43	350			

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 22 พบว่า การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 23

ตาราง 23 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การปฏิบัติงานของครู	ขนาดของโรงเรียน		ขนาดของโรงเรียน		
			ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู		\bar{X}	4.69	4.68	4.56
	ขนาดเล็ก	4.69	-	0.01	0.13*
	ขนาดกลาง	4.68	-	-	0.12
	ขนาดใหญ่	4.56	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 พบว่า ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

5.1 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตาราง 24 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประเภทการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.69	2	1.35	8.83**	0.00
	ภายในกลุ่ม	54.42	348	0.15		
	รวม	57.11	350			
2. การติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	2.81	2	1.41	10.33**	0.00
	ภายในกลุ่ม	48.59	348	0.14		
	รวม	51.40	350			
3. การมีส่วนร่วม	ระหว่างกลุ่ม	2.90	2	1.45	10.86**	0.00
	ภายในกลุ่ม	47.73	348	0.13		
	รวม	50.64	350			

ตาราง 24 (ต่อ)

พฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
4. การควบคุมการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	00.97	2	0.49	2.81	0.06
	ภายในกลุ่ม	61.84	348	0.17		
	รวม	62.82	350			
5. การเป็นผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	01.29	2	0.65	3.55*	0.03
	ภายในกลุ่ม	64.98	348	0.18		
	รวม	66.27	350			
6. การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	00.37	2	0.19	0.55	0.57
	ภายในกลุ่ม	121.11	348	0.34		
	รวม	121.48	350			
7. การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	. 0.77	2	0.43	2.44	0.12
	ภายในกลุ่ม	58.84	348	0.18		
	รวม	58.82	350			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	01.24	2	0.62	5.10**	0.01
	ภายในกลุ่ม	43.56	348	0.12		
	รวม	44.81	350			

จากตาราง 24 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและ ด้านการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการ เป็นผู้นำ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการควบคุม การปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านการจูงใจ ไม่แตกต่างกัน จึงนำด้านดังกล่าวที่ แตกต่างกันไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ Scheffe' ดังตาราง 25

ตาราง 25 เปรียบเทียบความแตกต่างเฉลี่ยรายคู่ของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตาม
ประสบการณ์การปฏิบัติงาน

พฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน		ขนาดของโรงเรียน		
			น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. การมีมนุษย สัมพันธ์		\bar{X}	4.64	4.48	4.68
	น้อยกว่า 5 ปี	4.64	-	0.17**	-0.03
	5 - 10 ปี	4.48	-	-	-0.20**
	มากกว่า 10 ปี	4.68	-	-	-
2. การติดต่อสื่อสาร		\bar{X}	4.62	4.48	4.72
	น้อยกว่า 5 ปี	4.62	-	0.12	-0.10
	5 - 10 ปี	4.48	-	-	-0.21**
	มากกว่า 10 ปี	4.72	-	-	-
3. การมีส่วนร่วม		\bar{X}	4.58	4.47	4.69
	น้อยกว่า 5 ปี	4.58	-	0.11	-0.11
	5 - 10 ปี	4.47	-	-	-0.22**
	มากกว่า 10 ปี	4.69	-	-	-
4. การเป็นผู้นำ		\bar{X}	4.57	4.50	4.64
	น้อยกว่า 5 ปี	4.57	-	0.07	-0.07
	5 - 10 ปี	4.50	-	-	-0.15*
	มากกว่า 10 ปี	4.64	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.57	4.49	4.63
	น้อยกว่า 5 ปี	4.57	-	0.09	-0.05
	5 - 10 ปี	4.49	-	-	-0.14**
	มากกว่า 10 ปี	4.63	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของ โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การมีมนุษยสัมพันธ์ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การติดต่อสื่อสาร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

การมีส่วนร่วม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการเป็นผู้นำ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ตาราง 26 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์
การปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.83	5.58**	0.00
	ภายในกลุ่ม	53.34	348	0.15		
	รวม	55.07	350			
2. การจัดการเรียนรู้	ระหว่างกลุ่ม	4.05	2	2.02	14.68**	0.00
	ภายในกลุ่ม	49.22	348	0.14		
	รวม	53.27	350			
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน	ระหว่างกลุ่ม	3.35	2	1.67	12.24**	0.00
	ภายในกลุ่ม	48.78	348	0.14		
	รวม	52.12	350			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	2.92	2	1.46	13.17**	0.00
	ภายในกลุ่ม	39.51	348	0.11		
	รวม	42.43	350			

จากตาราง 26 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านดังกล่าวไปเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่กันตามวิธีการของ
Scheffe' ดังตาราง 27

ตาราง 27 เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดโรงเรียน

การปฏิบัติงาน ของครู	ประสพการณ์ การปฏิบัติงาน		ขนาดของโรงเรียน		
			น้อยกว่า 5 ปี	5 - 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
1. ด้านการปฏิบัติ หน้าที่ครู		\bar{X}	4.70	4.56	4.70
	ขนาดเล็ก	4.70	-	0.14*	-0.00
	ขนาดกลาง	4.56	-	-	-0.15*
	ขนาดใหญ่	4.70	-	-	-
2. การจัดการเรียนรู้		\bar{X}	4.71	4.50	4.74
	ขนาดเล็ก	4.71	-	0.21**	-0.03
	ขนาดกลาง	4.50	-	-	-0.24**
	ขนาดใหญ่	4.74	-	-	-
3. ความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและชุมชน		\bar{X}	4.77	4.59	4.81
	ขนาดเล็ก	4.77	-	0.18**	-0.04
	ขนาดกลาง	4.59	-	-	-0.22**
	ขนาดใหญ่	4.81	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.73	4.55	4.75
	ขนาดเล็ก	4.73	-	0.18**	-0.02
	ขนาดกลาง	4.55	-	-	-0.20**
	ขนาดใหญ่	4.75	-	-	-

* มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายการปฏิบัติการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสพการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสพการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสพการณ์การ

ปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านการจัดการเรียนรู้ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี และผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃
X	1											
X ₁	0.751**	1										
X ₂	0.829**	0.723**	1									
X ₃	0.875**	0.682**	0.750**	1								
X ₄	0.884**	0.548**	0.703**	0.783**	1							
X ₅	0.870**	0.502**	0.604**	0.743**	0.815**	1						
X ₆	0.746**	0.504**	0.440**	0.743**	0.562**	0.628**	1					
X ₇	0.804**	0.503**	0.526**	0.662**	0.603**	0.633**	0.562**	1				
Y	0.752**	0.673**	0.681**	0.714**	0.658**	0.664**	0.602**	0.514**	1			
Y ₁	0.703**	0.577**	0.604**	0.667**	0.662**	0.638**	0.526**	0.504**	0.890**	1		
Y ₂	0.704**	0.702**	0.660**	0.646**	0.591**	0.584**	0.517**	0.700**	0.909**	0.731**	1	
Y ₃	0.584**	0.521**	0.554**	0.556**	0.503**	0.552**	0.506**	0.502**	0.873**	0.641**	0.697**	1

** มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา (X) กับการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.752^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุดคือ การมีส่วนร่วม (X_3) ($r=0.714^{**}$) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการจูงใจ (X_7) ($r=0.514^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 29 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร

สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีมนุษยสัมพันธ์ (X_1)	0.577 ^{**}	ปานกลาง
2. การติดต่อสื่อสาร (X_2)	0.604 ^{**}	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วม (X_3)	0.667 ^{**}	ปานกลาง
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_4)	0.662 ^{**}	ปานกลาง
5. การเป็นผู้นำ (X_5)	0.638 ^{**}	ปานกลาง
6. การเปลี่ยนแปลง (X_6)	0.526 ^{**}	ปานกลาง
7. การจูงใจ (X_7)	0.504 ^{**}	ปานกลาง
รวม (X)	0.703 ^{**}	สูง

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r=0.703^{**}$) โดยด้านการมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์สูงสุด ($r=0.667^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการจูงใจ ($r=0.504^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 30 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีมนุษยสัมพันธ์ (X_1)	0.702 ^{**}	สูง
2. การติดต่อสื่อสาร (X_2)	0.660 ^{**}	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วม (X_3)	0.646 ^{**}	ปานกลาง
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน (X_4)	0.591 ^{**}	ปานกลาง
5. การเป็นผู้นำ (X_5)	0.584 ^{**}	ปานกลาง
6. การเปลี่ยนแปลง (X_6)	0.517 ^{**}	ปานกลาง
7. การจูงใจ (X_7)	0.700 ^{**}	สูง
รวม (X)	0.704 ^{**}	สูง

^{**}มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.704^{**}$) โดยด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ($r=0.702^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ การเปลี่ยนแปลง ($r=0.517^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 31 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหาร
สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านความสัมพันธ์กับ ผู้ปกครองและ
ชุมชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	การปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y ₃)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีมนุษยสัมพันธ์ (X ₁)	0.521**	ปานกลาง
2. การติดต่อสื่อสาร (X ₂)	0.554**	ปานกลาง
3. การมีส่วนร่วม (X ₃)	0.556**	ปานกลาง
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน (X ₄)	0.503**	ปานกลาง
5. การเป็นผู้นำ (X ₅)	0.552**	ปานกลาง
6. การเปลี่ยนแปลง (X ₆)	0.506**	ปานกลาง
7. การจูงใจ (X ₇)	0.502**	ปานกลาง
รวม (X)	0.584**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r=0.584^{**}$) โดยด้านการมีส่วนร่วม ($r=0.556^{**}$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านการจูงใจ ($r=0.502^{**}$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตอนที่ 7 แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

แนวทางการพัฒนา หมายถึง วิธีการที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้น โดยนำพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูงและการปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางหรือวิธีการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ดังตาราง 32 – 34

ตาราง 32 ระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา
กับการปฏิบัติงานของครูโดยรวม เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

พฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา	การปฏิบัติงาน ของครู (Y)	ระดับ ความสัมพันธ์	สรุป
1. การมีมนุษยสัมพันธ์	0.673**	ปานกลาง	-
2. การติดต่อสื่อสาร	0.681**	ปานกลาง	-
3. การมีส่วนร่วม	0.714**	สูง	หาแนวทางพัฒนา
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน	0.658**	ปานกลาง	-
5. การเป็นผู้นำ	0.664**	ปานกลาง	-
6. การเปลี่ยนแปลง	0.602**	ปานกลาง	-
7. การจูงใจ	0.514**	ปานกลาง	-
รวม	0.752**	สูง	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 33 การนำเสนอระดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันของพฤติกรรมผู้บริหาร
สถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้
เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

พฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา	การปฏิบัติงาน ของครู (Y ₂)	ระดับ ความสัมพันธ์	สรุป
1. การมีมนุษยสัมพันธ์	0.702**	สูง	หาแนวทางพัฒนา
2. การติดต่อสื่อสาร	0.660**	ปานกลาง	-
3. การมีส่วนร่วม	0.646**	ปานกลาง	-
4. การควบคุมการปฏิบัติงาน	0.591**	ปานกลาง	-
5. การเป็นผู้นำ	0.584**	ปานกลาง	-
6. การเปลี่ยนแปลง	0.517**	ปานกลาง	-
7. การจูงใจ	0.700**	สูง	หาแนวทางพัฒนา
รวม	0.704**	สูง	-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 34 ระดับค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

การปฏิบัติงานของครู	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	แปลความ เมื่อเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. การปฏิบัติหน้าที่ครู	4.75	สูงกว่า	-
2. การจัดการเรียนรู้	4.66	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครอง และชุมชน	4.70	เท่ากัน	-
รวม	4.70		

จากตาราง 32 – 34 พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง มี 3 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วม การมีมนุษยสัมพันธ์ และการจูงใจและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนั้นผู้วิจัยต้องการแสวงหาแนวทางการพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 พบว่าพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูงในภาพรวมมี 1 ด้าน คือ การมีส่วนร่วม ส่วนพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู ในระดับสูง ด้านการจัดการเรียนรู้ รวม 2 ด้าน คือ 1) การมีมนุษยสัมพันธ์ และ 2) การจูงใจ

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องหาโอกาสหาเวลาได้ทำกิจกรรมร่วมกับเพื่อนครูให้มากขึ้น เช่น การนิเทศการเรียนการสอน เพื่อไปแนะนำไปพบเพื่อนครูและนักเรียนที่ชั้นเรียน เพื่อให้ครูขอคำแนะนำจากผู้บริหารในการจัดการเรียนการสอน หรือเป็นกิจกรรมอื่น เช่น กิจกรรมพัฒนานักเรียน ผู้บริหารก็ต้องเข้าร่วมด้วย ผู้บริหารจะได้ทราบปัญหาอุปสรรค และเห็นความสำเร็จในการทำงาน หากเจอปัญหาที่ต้องรีบดำเนินการแก้ปัญหา เพื่อเป็นการร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมวางแผน ร่วมกันพัฒนา การมีส่วนร่วมเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...กระตุ้นและสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนให้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในโรงเรียนในการบริหารจัดการ และจัดกิจกรรม เช่น ศึกษาดูงาน โดยนำผู้บริหารไปดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรให้ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและแผนงาน และนโยบายของโรงเรียน...”

(ธีระยุทธ อุณีพิเศษ, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็นและวางแผนดำเนินงานกระตุ้นให้ครูมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการปฏิบัติงานของสถานศึกษามีการประชุมโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นก่อนการตัดสินใจและยึดถือมติของที่ประชุมในการปฏิบัติงานเสมอ...”

(อรอนงค์ ชิมป์สัน, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...ให้ความสำคัญกับบุคลากร เชื้อม่น ไว้วางใจ ให้อิสระในการทำงาน รับฟังความคิดเห็น และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและการบริหารโรงเรียนตามความเหมาะสม...”

(อภิชาติ ศรีสุข, สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน การแสดงความคิดเห็นในการหาวิธีการทำงาน การประชุมหารือเรื่องต่าง ๆ สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานที่กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน...”

(ถาวร แสงใส, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ให้ความไว้วางใจและเชื้อม่นในการทำงานของบุคลากร รู้จักรับฟังความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะในการทำงาน โดยให้หลักการ เหตุผลพร้อมเป้าหมายที่ชัดเจน สร้างความเข้าใจ หาข้อสรุป และแนวทางในการทำงานร่วมกัน...”

(วัชรพล วิทยากร, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...การพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมผู้บริหารควรให้ความยอมรับนับถือเพื่อร่วมงาน เพราะแต่ละคนมีความสามารถกันคนละแบบ...”

(มนัส แก่นนอก, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...ควรพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารแบบมีส่วนร่วม ควรมีการอบรมพัฒนาให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เชิญวิทยากรให้ความรู้และจัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักในการบริหารของแต่ละโรงเรียน...”

(ศรัณย์ อุดมฤทธิ์, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ให้ความสำคัญ ไว้วางใจในการทำงานของบุคลากร รับฟังความคิดเห็นและร่วมกันหาวิธีการทำงานที่เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ให้อิสระในการทำงานให้กำลังใจ คำแนะนำระหว่างการทำงาน กระตุ้นให้เกิดการแสดงความคิดเห็นในการประชุมหรือการทำงาน...”

(นราศักดิ์ นรากร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องมีหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ต้องสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน เช่น เมื่อมีการประชุมสัมมนา ผู้บริหารก็ควรเข้าร่วมหรือหากไม่ได้ก็ควรมอบหมายรองหรือครูทำหน้าที่แทน คนที่ทำงานก็รู้สึกอบอุ่น มีกำลังใจในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารต้องได้รับการพัฒนาตัวเองในการเข้าสังคม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาศักยภาพในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเพื่อเพิ่มทักษะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2564)

“...รู้จักการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการรู้จักรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักพูดจาไพเราะให้กำลังใจกับผู้ร่วมงาน รู้จักกล่าวชมเชยผู้ร่วมงานเวลาที่ปฏิบัติงานดี...”

(ธีระยุทธ อุณีพิเศษ, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีโอกาสวางแผนการปฏิบัติงานและให้คำชื่นชมเมื่อทำงานสำเร็จ...”

(อรอนงค์ ชิมป์สัน, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารเป็นผู้นำครูเข้าร่วมกิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมของชุมชนอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอและยึดหลักธรรมสร้างมนุษยสัมพันธ์...”

(อภิชาติ ศรีสุข, สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2564)

“...การให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการรู้จักยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานและทุกภาคส่วน มีความยุติธรรมและเข้าใจหลักในเรื่องของความเสมอภาคโดยมองเป้าหมายของปัญหาและการพัฒนาที่องค์กรเป็นหลัก...”

(ถาวร แสงใส, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสร้างความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน และชุมชนและปรับวิธีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชน...”

(วัชรพล วิทยากร, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารไม่ควรตัดสินใจทุกเรื่องเพียงผู้เดียวและสั่งการให้ ครูผู้สอนพึงปฏิบัติตามควรมีการสอบถามความคิดเห็นของครูก่อนมีการมอบหมายงาน...”

(มนัส แก่นนอก, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...นำหลักการประชาธิปไตย เคารพเสียงส่วนมากแต่รับฟังเสียง ส่วนน้อยมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ...”

(ศรัญญ์ อุดมฤทธิ์, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องให้คำชี้แนะวิธีการทำงานที่ชัดเจนกับสมาชิกในทีมที่มีข้อจำกัดด้านทักษะความสามารถ และรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(นราศักดิ์ นรากร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจ

คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรต้องจัดกิจกรรมที่กระตุ้นให้ผู้บริหาร มีภาวะผู้นำในด้านวิสัยทัศน์หรือเชิงสร้างสรรค์ เพื่อจะได้มีความรู้และทักษะในด้านการ สร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้น เพื่อกระตุ้นให้บุคลากรในโรงเรียนมีแรงจูงใจ นำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับการทุ่มเทในการ ปฏิบัติงาน...”

(ธีระยุทธ อุณวิเศษ, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกัน
ในสถานศึกษา...”

(อรอนงค์ ชิมป์สัน, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...พัฒนาทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความรู้ มอบหมายงานตามความ
ถนัด ส่งเสริมความสามารถของครู...”

(อภิชาติ ศรีสุข, สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2564)

“...ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและ
ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน...”

(ถาวร แสงใส, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ชี้แนะแนวทางความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และ
ส่งเสริมให้ครูได้พัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้า...”

(วัชรพล วิทยากร, สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ...”

(มนัส แก่นนอก, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารควรยกย่องชมเชยให้ผู้ปฏิบัติงานดีและประสบ
ความสำเร็จ...”

(ศรัณย์ อุดมฤทธิ, สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564)

“...กระตุ้นให้ครูมีความตื่นตัวในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ มีความ
กระตือรือร้นในการทำงาน...”

(นราศักดิ์ นรากร, สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564)

ตาราง 35 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10		
1. ด้านการมีส่วนร่วม												
1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓		7	70
1.2 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรนำเสนอความคิดเห็นได้	✓		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	8	80
1.3 ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนมอบหมายหน้าที่ให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบตามความ	✓	✓	✓	✓	✓	✓			✓		7	70
2. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์												
2.1 ผู้บริหารเน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกร่วมต่อภารกิจความร่วมมือและทำงานเป็นทีม			✓	✓	✓		✓			✓	5	50
2.2 ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	✓	✓	✓					✓	✓	✓	6	60

ตาราง 35 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10	รวม	ร้อยละ
	3.3 ผู้บริหารมอบหมาย งานตามความเหมาะสม เพื่อสนับสนุนความ รับผิดชอบต่อหน้าที่ครู	✓				✓						2
3.4 ผู้บริหารจูงใจให้ครู ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความ ทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลา ให้องค์กรอย่างเต็มที่	✓	✓	✓				✓	✓	✓		6	60
3.5 ผู้บริหารเอาใจใส่ ต่องานทุกฝ่ายอย่าง สม่ำเสมอผู้บริหาร หลอหลอมจิตใจของ ผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	✓										1	10
รวม	10	6	8	6	7	4	5	2	5	3	56	100

จากตาราง 35 สรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม
ดังนี้

1.1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย
นโยบาย และวางแผนในการปฏิบัติ

1.2 ผู้บริหารให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ และเชื่อมั่นในการทำงาน
ของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

1.3 ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นพร้อมให้คำแนะนำ ช่วยเหลือและ
สนับสนุนวิธีการทำงานเป็นทีมให้แก่บุคลากร

1.4 เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

1.5 จัดอบรมพัฒนา พฤติกรรมผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน จัดให้มีการประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลักในการบริหารของแต่ละโรงเรียน และการศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ดังนี้

2.1 ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น

2.2 ผู้บริหารต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น

2.3 จัดอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนาศักยภาพในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเพื่อเพิ่มทักษะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

2.4 มีการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจ ดังนี้

3.1 ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มอบหมายภารกิจ แบ่งหน้าที่ชัดเจนเป็นการกระจายอำนาจ

3.2 ผู้บริหารต้องพัฒนาความรู้และทักษะในด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และแรงจูงใจให้เกิดขึ้น

3.3 ผู้บริหารควรสร้างความเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและกัน ให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

3.4 ผู้บริหารควรพัฒนาทักษะใหม่ ๆ พัฒนาความรู้ มอบหมายงานตามความถนัด ส่งเสริมความสามารถของครู

3.5 ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน

3.6 ผู้บริหารควรโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จและให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ

ครูผู้สอน พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้วิจัยต้องการแสวงหาแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้
คำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...มาตรฐานความพร้อมที่จะทำให้เกิดคุณภาพ บางที่อาจจะอยู่ บนความขาดแคลน หรือความไม่พอเพียง เช่น ขาดแคลนสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีสมัยใหม่ ดังนั้น ผู้บริหารต้องหากการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ ครอบคลุม องค์ประกอบทั้ง 6 ด้าน เพื่อให้ครูมีความรู้และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างมี ประสิทธิภาพ แล้วนำคณะครูไปศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการจัดการ เรียนรู้ เพื่อนำมาปฏิบัติงาน ต้องดำเนินการนิเทศ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบการจัดการ เรียนรู้ของครู...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2564)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมการพัฒนาวิชาชีพของครู ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจในการสร้างนวัตกรรมการเรียนการสอนสอดคล้องกับ สภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง...”

(ธีระยุทธ อุณวิเศษ, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรรายวิชาของตน และมีการวางแผนจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาผู้เรียน...”

(อรอนงค์ ชิมป์สัน, สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564)

“...ชี้แจงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจัดการเรียนรู้ให้ บุคลากรได้ทราบนำไปพัฒนาตนเอง...”

(อภิชาติ ศรีสุข, สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2564)

ตาราง 36 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญ										รวม	ร้อยละ	
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	คนที่ 6	คนที่ 7	คนที่ 8	คนที่ 9	คนที่ 10			
4.2 จัดการสอนตาม แผนการจัดการเรียนรู้ และปฏิบัติตามแผน ที่วางไว้				✓	✓				✓			3	30
4.3 จัดหาจัดทำสื่อ นวัตกรรมและใช้ เทคโนโลยีที่เหมาะสมใน การจัดการเรียนการสอน	✓		✓			✓			✓			4	40
4.4 ใช้สื่อที่หลากหลาย ในการจัดการเรียนรู้	✓											1	10
4.5 ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ใน การจัดการเรียนการสอน	✓	✓										2	20
4.10 จัดกิจกรรมและ สร้างบรรยากาศการ เรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุข ในการเรียน										✓		1	10
4.11 ประยุกต์ใช้ เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิด ประโยชน์ต่อการเรียนรู้ ของผู้เรียน	✓						✓		✓			3	30
4.14 มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการพัฒนา วิชาชีพ			✓									1	10
รวม	4	1	2	2	1	1	1	1	2	1	16	100	

จากตาราง 36 สรุปแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ดังนี้

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องการสนับสนุน เพื่อให้มีงบประมาณ ให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอนมากขึ้น
2. จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความรู้ และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูนำไปพัฒนาตนเอง
4. ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ หลากหลายรูปแบบให้ครูประยุกต์ใช้หรือสร้างสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียน อย่างเต็มศักยภาพตามความสามารถ
5. สถานศึกษาต้องส่งเสริมให้ครูพัฒนาหลักสูตรรายวิชาของตน และมีการวางแผนจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย ครอบคลุมตามจุดประสงค์การเรียนรู้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับ การปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สรุปผลตามลำดับ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของ ครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน

3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประจําปีการศึกษา 2563 มีโรงเรียนทั้งสิ้น 203 โรงเรียน ซึ่งจําแนกเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 107

โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง 97 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ 5 โรงเรียน ครูและผู้บริหารจำนวนทั้งสิ้น 2,154 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร 192 คน และครูผู้สอน 1,962 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2563 จำนวน 351 คน ซึ่งจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 102 คน และครูผู้สอน จำนวน 249 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยใช้ขนาดสถานศึกษาในการแบ่ง

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ประกอบด้วย 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มี 3 ด้าน

ลักษณะของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า มี 5 ระดับ (Rating Scale) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่า IOC เท่ากับ 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ไม่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 50 คน เพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) คัดคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.84 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู เท่ากับ 0.87

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย

4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามพร้อมทั้งหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการทำวิจัยส่งสถานศึกษาเพื่อขอความร่วมมือจากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา รวม 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามวิธีการและขั้นตอน ดังนี้

5.1 ตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับ

5.2 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของผู้ตอบแบบสอบถามหาค่าความถี่ ร้อยละ

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมรายด้าน รายข้อ วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลความหมายของคะแนน

5.4 การแปลค่าระดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การหาอำนาจจำแนก ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

6.2.2 การวัดความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีดังนี้

6.3.1 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อยู่ในระดับมาก” ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยยึดเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย (Mean) ของ บุญชม ศรีสะอาด (2554, หน้า 67)

6.3.2 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติค่า t-test ชนิด (Independent Samples)

6.3.3 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีทดสอบ พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe'

6.3.4 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ใช้สถิติ F-test แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

(One-Way ANOVA) ในกรณีทดสอบ พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การทดสอบค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีของ Scheffe'

6.3.5 ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก” ใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product – Moment Correlation Coefficient

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 สรุปผล ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและการเป็นผู้นำ

2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน และการจัดการเรียนรู้

3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.2 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

3.3 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและด้านการมีส่วนร่วม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเป็นผู้นำ มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลง และด้านการจูงใจ ไม่แตกต่างกัน

4. การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่าง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ด้านที่มี

ความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วม และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุดคือ ด้านการ
 จูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 3 ดังนี้

6.1 แนวทางพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

6.1.1 ด้านการมีส่วนร่วม ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน
 การกำหนดเป้าหมาย นโยบายและวางแผนในการปฏิบัติ ให้ความไว้วางใจ ยอมรับนับถือ
 และเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟัง
 ความคิดเห็นพร้อมให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนวิธีการทำงานเป็นทีมให้แก่
 บุคลากร เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม
 กระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการการปฏิบัติงานของสถานศึกษา และจัดอบรมพัฒนา
 พฤติกรรมผู้บริหารแบบมีส่วนร่วมให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน

6.1.2 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารต้องสร้างความสัมพันธ์อันดี
 ในองค์กรและขจัดปัญหาความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ต้องให้เกียรติและเคารพสิทธิของ
 ผู้ใต้บังคับบัญชาและรับฟังความคิดเห็น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการพัฒนาศักยภาพ
 ในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเพื่อเพิ่มทักษะด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และมีกา
 สร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างโรงเรียนและชุมชน

6.1.3 ด้านการจูงใจ ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
 มอบหมายภารกิจแบ่งหน้าที่ชัดเจน เป็นการกระจายอำนาจ ต้องพัฒนาความรู้และทักษะ
 ในด้านการสร้างแรงบันดาลใจและแรงจูงใจให้เกิดขึ้น สร้างความเชื่อมั่นศรัทธาซึ่งกันและ
 กัน ให้รางวัลอย่างเหมาะสมกับการทุ่มเทในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะใหม่ ๆ พัฒนา
 ความรู้ มอบหมายงานตามความถนัด ส่งเสริมความสามารถของครู ส่งเสริมให้
 ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการทำงาน และผู้บริหาร
 ควรโน้มน้าวให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้สำเร็จ และให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อ
 ความก้าวหน้าของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

6.2 แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้
 ผู้บริหารต้องหาการสนับสนุนเพื่อให้มีงบประมาณให้ครูมีสื่ออุปกรณ์การเรียนการสอน
 มากขึ้น จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความรู้และมีทักษะใน
 การจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการ

จัดการเรียนรู้ของครูอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้ครูนำไปพัฒนาตนเอง และ
 ผู้บริหารควรส่งเสริมการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบให้ครู
 ประยุกต์ใช้หรือสร้างสื่อและเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อพัฒนาผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพตาม
 ความสามารถ

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการ
 ปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผลการ
 วิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู ตามความ
 คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การมี
 มนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและการเป็นผู้นำ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจ
 เป็นเพราะว่าในปัจจุบันผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายแนวทางการ
 บริหารสถานศึกษาแบบมีให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมให้สถานศึกษามีประสิทธิผล ควบคุม
 และตรวจสอบ ประเมินผลงานของครู ตลอดจนชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วม อย่างต่อเนื่อง
 และสม่ำเสมอตามที่กำหนดไว้ มีการกำหนดสายงานบังคับบัญชาที่ชัดเจนเหมาะสมกับ
 ความรู้ความสามารถของครู มีการติดต่อสื่อสาร แจ้งข่าวสารประชาสัมพันธ์ความ
 เคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนอย่างหลากหลายทั้งเว็บไซต์ของโรงเรียน เพจของโรงเรียน
 และการสื่อสารทางไลน์ให้แก่ครูและผู้ปกครองได้รับทราบให้ครูและชุมชนได้มีส่วนร่วมและ
 มีอิสระในการตัดสินใจ มีการกำหนดเป้าหมายที่มีความชัดเจนจึงจะสามารถบริหาร
 สถานศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทิพวรรณ ผสมทรัพย์
 (2561, หน้า 112) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การการศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับ
 มากและยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของสลิรัตน์ ด่วงทองกุล (2559, หน้า 169) ที่พบว่า
 พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สุราษฎร์ธานี เขต 3 โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้อง
 กับผลการวิจัยของสุธาสิณี เพชรกระจำจ (2559, หน้า 97) ที่พบว่าพฤติกรรมผู้นำของ

ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงครามโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 การมีมนุษยสัมพันธ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่ ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือศรัทธาต่อผู้ปกครองและชุมชนและผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นระบบเอื้ออำนวยต่อการดำเนินงานแต่ละงานให้มีความต่อเนื่องส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการสร้างสัมพันธ์ในโรงเรียนและระหว่างโรงเรียนกับชุมชนเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบันอย่างยิ่ง ผู้บริหารต้องวางตัวเข้ากับบุคคลทุกประเภทร่วมกิจกรรมประสานกับชุมชน มีใจเอื้อเพื่อเผื่อแผ่ มีใจกว้างเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมและประพฤติตนเป็นที่เคารพเชื่อถือศรัทธาของชุมชนและสนับสนุนให้บุคลากรร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ในชุมชนและสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของอัญชลี แก่นจันทร์ (2557, หน้า 112) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรชยา ลาบุญ (2563, หน้า 111) ที่พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ ด้านมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชิวสาธน์ กิ่งแก้ว (2561, หน้า 104) ที่พบว่า คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1 ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.2 การติดต่อสื่อสาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ ดังนี้ ผู้บริหารใช้การสื่อสารแบบสองทางกับผู้ร่วมงานระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร และผู้บริหารมีแผนการประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนให้กับชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีการกำหนดโครงสร้างงานให้ชัดเจน แจ้งให้ครูทราบเสมอว่าควรทำงานอย่างไร เมื่อมอบหมายงานให้ผู้บริหารสถานศึกษามีการควบคุมอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างใกล้ชิด และผู้บริหารสถานศึกษาแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษามีแบบแผนประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนให้กับชุมชนและผู้ปกครองได้ทราบอย่างต่อเนื่องและเป็นปัจจุบัน สอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหาร

สถานศึกษาว่า มีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษา โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนต่อสาธารณชนหรือชุมชนให้ทราบด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน ชีระ รุญเจริญ (2554, หน้า 21) และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2554, หน้า 193) ที่สรุปไว้ว่า ความรับผิดชอบสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารก็คือ การสร้างระบบการติดต่อสื่อสารขึ้น และรู้จักใช้ระบบการติดต่อสื่อสารนั้น ในการทำงานนั้นนักบริหารโดยทั่วไปต้องทำหน้าที่ในกรบริหารซึ่งเกี่ยวกับการวางแผน การจัดการองค์การและการอำนวยการบุคคลอื่นให้ทำงานเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้นักบริหารบรรลุผลในการบริหารก็โดยอาศัยการพูด การเขียน

1.3 การมีส่วนร่วม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนมอบหมายหน้าที่ให้ครูและบุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสม และผู้บริหารให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชนท้องถิ่นและหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารรู้แนวทางในการบริหารและการจัดการศึกษาเพื่อสนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรร่วมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ ทำให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น ผู้บริหารส่งเสริมให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมของชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ พสุ เดชะรินทร์ (2560, หน้า 1) ที่กล่าวว่า การมีส่วนร่วมหรือ Engaged คือ การที่ผู้นำพร้อมที่จะสื่อสาร รับฟัง พูดคุยกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร ทั้งนี้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ทำให้การสื่อสารและการมีส่วนร่วมกลายเป็นกลไกหนึ่งที่ผู้นำจะทั้งได้รับข้อมูล ความรู้ใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาและในทางกลับกันก็เป็นช่องทางให้ผู้นำได้สื่อสารถึงทิศทางและการตัดสินใจที่เกิดขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิพวรรณ ผสมทรัพย์ (2561, หน้า 118) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 2 ด้านพฤติกรรมผู้นำแบบมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรา เมฆฉาย (2560, หน้า 48) ที่พบว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงธนใต้ ด้านที่ 3 การมีส่วนร่วมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.4 การควบคุมการปฏิบัติงาน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระตามหน้าที่รับผิดชอบ ผู้บริหารห่วงใยและให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของครูให้ข้อเสนอแนะและให้ความช่วยเหลือและผู้บริหารนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายแนวทางการบริหารสถานศึกษาให้มีประสิทธิผล ควบคุมและตรวจสอบ ประเมินผลงานและการปฏิบัติงานของครูมีภาวะผู้นำในการนำกลุ่มหรือองค์การให้ประสบความสำเร็จโดยใช้พลังและความร่วมมือของสมาชิกในการขับเคลื่อนการทำงาน มีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสมและความถนัดของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สำเร็จ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาห่วงใยและให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงานของครูให้ข้อเสนอแนะและให้ความช่วยเหลือ ตลอดจนการนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู สอดคล้องกับแนวคิดของ พรชัย เจตมานัน (2560, หน้า 1) ได้กล่าวถึงผู้นำในบทความ “ผู้นำในศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0” ไว้ว่าทักษะของผู้นำศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0 ที่จะประสบความสำเร็จและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องมีการควบคุมดูแลทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า เพื่อให้การจัดการมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิษฐวดี จิรโรจน์ภิญโญ (2554, หน้า 195) ได้สรุปไว้ว่า องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี ด้านการควบคุม เป็นภาระหน้าที่อันสำคัญอีกประการหนึ่งของผู้บริหาร เพราะในการบริหารนั้นสิ่งสำคัญประการหนึ่ง คือ ความพยายามที่จะใช้พลังงานของกลุ่มให้ความร่วมมือประสานกัน ทำงานอย่างมีเหตุผลให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยทั่วไปการบริหารงานนั้นจะต้องมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้ปฏิบัติลดหลั่นกันไปตามลำดับขั้นและตามสายบังคับบัญชา เมื่อมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่ที่ย่อมจะเป็นภาระหน้าที่ของผู้บริหารที่จะต้องคอยติดตาม นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรา ผลศรัทธา (2557, หน้า 744) ที่สรุปไว้ว่า ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.5 การเป็นผู้นำ โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาที่ดีและมีหลักการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาที่มีวิสัยทัศน์ในการจัดการศึกษาให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของชุมชน และสังคมมีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ จนสามารถทำให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายได้สำเร็จส่งผลให้ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่า มีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาโดยการเป็นผู้นำทางวิชาการโดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง รูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูปการเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจนและสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติให้คำปรึกษาแนะนำและสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 19) สอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1961, p. 135) ที่กล่าวว่า พฤติกรรมผู้นำเป็นพฤติกรรมของแต่ละบุคคลเพื่อควบคุมกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้ตามเป็นพฤติกรรมใด ๆ ที่ผู้กระทำปรารถนาที่จะได้รับการยอมรับหรือกล่าวโดยกว้าง ๆ ก็คือ พฤติกรรมที่ผู้เชี่ยวชาญในสาขานั้น ๆ ปรารถนาที่จะแสดงพฤติกรรมเป็นผู้นำ เป็นพฤติกรรมของบุคคลซึ่งมีผลต่อการกระทำของบุคคลอื่นหรือตอบสนองเป้าหมายร่วมกัน หรือสอดคล้องกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของมนตรี ผลศรัทธา (2557, หน้า 745) ที่สรุปไว้ว่า ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของวรชยา ลาบุญญ (2563, หน้า 177) ที่พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ด้านความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

1.6 การเปลี่ยนแปลงโดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อการนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่และผู้บริหารสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนและนำร่องในการเปลี่ยนแปลง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลจากการปฏิรูปการศึกษาทำให้ผู้บริหารโรงเรียนต้องพัฒนาตนเอง โดยการเข้ารับการอบรมจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือหน่วยงานอื่น เพื่อเตรียมความพร้อมรับการประเมินภายนอก และนอกจากนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารองค์การให้บรรลุตามเป้าหมาย ดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ภารกิจต่าง ๆ ให้เป็นไปตามนโยบายการปฏิรูปการเรียนรู้ ซึ่งต้องปฏิรูปการบริหารจัดการโรงเรียน การเรียนการสอนเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้ได้มาตรฐานการศึกษาผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อเป็นกระบวนการที่จะนำองค์การไปสู่การบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yukl (1998, p. 115) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการมุ่งการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented Behavior) เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่เกี่ยวกับการปรับปรุงการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อมการเปลี่ยนแปลงสาระสำคัญของวัตถุประสงค์ของกระบวนการและของผลผลิตการบริการ และการสร้างความยืดหยุ่นต่อการเปลี่ยนแปลงร่วมกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชวัญใจ วงศ์สุวรรณ (2555, หน้า 57) ที่ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของครูผู้สอน สังกัดจังหวัดหนองคาย ด้านพฤติกรรมการมุ่งการเปลี่ยนแปลง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อุทัยวรรณ เพชรชัย (2558, หน้า 62) ได้สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1 อยู่ในระดับมาก

1.7 การจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้ความสำคัญในการบริหารงานที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง ผู้บริหารใช้เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในการสร้างพลังใจของครูและผู้บริหารแสดงเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและเป้าหมายของโรงเรียน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน สามารถใช้ภาษาพูดได้อย่างถูกต้องตามกาลเทศะและเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน สามารถชี้แจงด้วยวาจาเกี่ยวกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และแนวทางปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน การใช้กริยาท่าทาง

ที่สุภาพกับบุคลากรในหน่วยงาน สามารถพูดโน้มน้าวให้บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติหน้าที่ สามารถคลี่คลายความตึงเครียดในที่ประชุมและใช้เหตุผลในการสั่งการใด ๆ ในหน้าที่ ซึ่งสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการสร้างแรงจูงใจโดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงานมีความยืดหยุ่นในการทำงานสร้างความเชื่อมั่นและเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่าง ๆ ให้ความสำคัญในความพยายามของทีมงานและสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การขอขอบคุณ การยกย่อง การให้รางวัล (ธีระ รุญเจริญ, 2554, หน้า 21) และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ มนตรา ผลศรัทธา (2557, หน้า 745) ที่สรุปไว้ว่า ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ด้านการจูงใจมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. การปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ คือ การปฏิบัติหน้าที่ครู ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนและการจัดการเรียนรู้ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครูต้องเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2562 และในปัจจุบันครูผู้สอนในโรงเรียนมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นประจำ ทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน ประเมินจำ โดยประเมินผลภาคเรียนละ 1 ครั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการและนอกจากนี้ผู้บริหารสถานศึกษายังมีการนิเทศชั้นเรียนเป็นการนิเทศภายในและยังมีการนิเทศติดตามจากหน่วยงานต้นสังกัดอีกด้วย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นแรงกระตุ้นให้ครูมีการพัฒนาการทำงานของตนเองอยู่เสมอ นอกจากนี้การปฏิรูปการศึกษาที่เน้นให้ครูเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และมีการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ทำให้ครูผู้สอนก็ต้องมีการพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 171) ที่ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะและปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของครูต้องเป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษา การประเมินวิทยฐานะแนวใหม่ตามหลักเกณฑ์ ว21/2560 ได้กำหนดแนวทางในพัฒนาวิชาชีพให้ข้าราชการครูมีผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่สายงานสอน ในช่วงระยะเวลาอย่างน้อย 5 ปีการศึกษาติดต่อกัน นับถึงวันสิ้น ปีการศึกษา ก่อนวันที่ยื่นคำขอซึ่งข้าราชการครูทุกคนต้องมีการประเมิน 3 ด้าน คือ ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการบริหารจัดการชั้นเรียน และด้านการพัฒนาวิชาชีพทำให้ครูผู้สอนต้องเตรียมตัวและเตรียมเอกสารเพื่อรับการประเมินจึงต้องมีความกระตือรือร้นมากขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 172) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านปฏิบัติการทางวิชาการเพื่อพัฒนาวิชาชีพ ครูให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ และด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

2.2 การจัดการเรียนรู้ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียนเอื้อเพื่อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ และใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบันเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และวัดประสิทธิผลของโรงเรียนผลสอบระดับชาติ ดังนั้น ครูทุกคนจำเป็นต้องเพิ่มพูนความรู้และทำความเข้าใจและพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพที่ดีขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันอินเทอร์เน็ตเข้ามามีบทบาทในการใช้ชีวิตประจำวันมากขึ้น ส่งผลให้การค้นคว้าข้อมูลสามารถทำได้อย่างกว้างขวางไม่จำกัดแค่ในหนังสือเรียนเหมือนที่ผ่านมา สามารถใช้เครื่องมือสื่อสารค้นคว้าสิ่งต่าง ๆ ได้โดยไม่ต้องจำกัด ทำให้ครูผู้สอนสามารถเลือกใช้สื่อเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการเรียนรู้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 172) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน of ครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เติบโตเต็มตามศักยภาพ ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะ

เกิดแก่ผู้เรียนและด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ อยู่ในระดับมากที่สุด

2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ร่วมมรดงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน และร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมของชุมชนซึ่งเป็นหัวใจหลักในการจัดการศึกษา โดยมุ่งกระบวนการจัดการศึกษาที่ยึดหลักการมีส่วนร่วมของบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยวิธีการบริหารที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน ตลอดจนส่งเสริมสนับสนุนให้ครูผู้สอนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้ปกครอง มีการติดต่อสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมในการให้ข้อมูลข่าวสารผ่านทางช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เพื่อเป็นการสะท้อนผลการปฏิบัติงานของโรงเรียนเพื่อให้เกิดการบริหารและการดำเนินงานของสถานศึกษาบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 172) ที่พบว่าประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ และร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์อยู่ในระดับมากที่สุด

3. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีบทบาทสูงสุดในโรงเรียน โดยเฉพาะการบริหารจัดการการศึกษาในโรงเรียน มีอำนาจในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ จึงเห็นความสำคัญและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของตนเอง โดยการพัฒนาพฤติกรรม

ปรับเปลี่ยนกระบวนการบริหารจัดการโดยเน้นการมีส่วนร่วมและกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการพัฒนาตนเองให้มีความคิดสร้างสรรค์และหานวัตกรรมใหม่ ๆ มาพัฒนาโรงเรียนอยู่เสมอ สอดคล้องกับผลการวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 158) ที่สรุปไว้ว่า ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพ การดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าในปัจจุบันผู้บริหารโรงเรียนทุกขนาดต้องมีการปรับตัวในการบริหารโรงเรียนและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการบริหาร เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิรูปการศึกษาพฤติกรรมของผู้บริหารในทุกขนาดโรงเรียนจึงไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สำราญ แสงจันทร์ (2551, หน้า 48 – 49) ได้ศึกษาศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 พบว่า เปรียบเทียบพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาหว้า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3 จำแนกตามขนาดสถานศึกษาที่ครูปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและสอดคล้องกับผลการวิจัยของนารินทิพย์ สิงห์ฮอย (2563, หน้า 158) ที่สรุปไว้ว่าภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดสถานศึกษาต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกันโดยผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ การติดต่อสื่อสารและด้านการมีส่วนร่วมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านการเป็นผู้นำ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ด้านการเปลี่ยนแปลงและด้านการจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี เป็นผู้ที่ผ่านประสบการณ์ที่มากกว่ามองว่าผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถมีความเป็นผู้นำและประกอบกับการทำงานร่วมกันกับผู้บริหารที่มากกว่าทำให้มีความสนิทสนมและเป็นกันเองมากกว่า จึงมีความคิดเห็นในพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาด้านต่าง ๆ มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี

4. การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 การปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน คือ คุณภาพในการบริหารจัดการคุณภาพผู้เรียน และประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงเรียนในการจัดการศึกษา จึงทำให้มีความคิดเห็นในประเด็นการปฏิบัติงานของครูไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรัชญา ลาบุญ (2563, หน้า 178) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครูของโรงเรียนขนาดเล็ก ต้องมีภาระหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้นเพราะโรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนครูน้อย และครูในโรงเรียนขนาดเล็กต้องสอนมากกว่า 1 กลุ่มสาระการเรียนรู้ ครูบางคนสอนประจำชั้นต้องสอนทุก

กลุ่มสาระการเรียนรู้ในขณะที่โรงเรียนขนาดใหญ่มีครูที่เพียงพอ และครูแต่ละคนก็จะได้สอนตรงตามวิชาเอกของตัวเอง ดังนั้น ครูในโรงเรียนขนาดเล็กจึงมีความคิดเห็นต่างจากโรงเรียนขนาดใหญ่

4.3 การปฏิบัติงานของครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่า ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี และที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีมาตรฐานการปฏิบัติงานของตนเองที่เกิดจากกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี คือ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย แต่มีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ประกอบกับเป็นช่วงที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งสองกลุ่มนี้จึงมีความคิดมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงที่สุด คือ การมีส่วนร่วมและด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการจูงใจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารมีพฤติกรรมทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับมากครูผู้สอนจึงได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมและให้ความไว้วางใจจากผู้บริหารในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการปฏิบัติหน้าที่ครู การจัดการเรียนรู้ และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ทำให้โดยภาพรวมพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับสูง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการวิจัยที่ได้สรุปและอภิปรายผล ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรให้ความสนใจ ดังนี้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรนำผลการวิจัยที่สะท้อนถึงพฤติกรรมของผู้บริหารในระดับมาก มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและสร้างสรรค์ผู้บริหารที่มีคุณภาพต่อไป

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านการจัดการเรียนรู้ จึงควรจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูมีความรู้และมีทักษะในการจัดการเรียนรู้ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องนิเทศ กำกับติดตาม ตรวจสอบการจัดการเรียนรู้ของครู อย่างสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการพัฒนาพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษาและในภูมิภาคอื่น

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูผู้สอน

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล. (2557). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ส.เอเชียเพรส.
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิตติ คำภูษา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิติญา เนติ้อย. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับสุขภาพจิตครูตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- เกชา มีสวน. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นระยะของ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562,” ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 136 ตอนพิเศษ 68 ง. หน้า 18. 20 มีนาคม 2562.
- ขวัญใจ เกตุดม. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ขวัญใจ วงศ์สุวรรณ. (2555). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนระดับประถมศึกษาในจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีสยาม.
- ชัยเสถียร พรหมศรี. (2550). *การบริหารสถานศึกษาแนวใหม่ในรูปแบบหน่วยบริการ*. รูปแบบพิเศษ. *วารสารการศึกษาไทย*. 3(21), 28 – 32.

- ชาญชัย อาจินสมอาจารย์. (2547). *การบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีการพิมพ์.
- ชีวสาธน์ กิ่งแก้ว. (2561). *คุณลักษณะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อขวัญในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี : ไทยเนรมิต กิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2554). *ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- ฐิติรัตน์ เอี่ยมสกุล. (2555). *พฤติกรรมการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดเทศบาลนครแหลมฉบัง*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัญญา เบ้าสุภี. (2552). *การประเมินประสิทธิผลการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ณัทลวันย์ สารสุข. (2553). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดำรงศักดิ์ สุดเสนห์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเชิงจิตวิทยาที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทองทิพภา วิริยะพันธุ์. (2551). *การบริหารทีมงานและการแก้ปัญหา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สหธรรมิก.
- ทิพวรรณ ผสมทรัพย์. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2*. *วารสารบริหารการศึกษา มศว*, 15(28), 112 – 120.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษาเพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3*. ขอนแก่น: สำนักพิมพ์ชาวฟาง.

- นารินทิพย์ สิงห์ออย. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษากับการจูงใจในการปฏิบัติงานของครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นิรมล มากภักดี. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษากับการมีส่วนร่วมของชุมชนในการบริหารสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิโรธ สมัตตภาพวงศ์. (2550). *ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารที่ส่งผลต่อวิสัยทัศน์ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา* สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.
- นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิษฐ์วดี จิโรจน์ภิญโญ. (2556). *พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสตรี*. วิทยานิพนธ์ ปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- บรรพต รักษาม. (2555). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 5. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเดือน กามะณี. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูเทศบาลในจังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2553). *การวางแผนกลยุทธ์: แนวคิดและแนวทางเชิงประยุกต์*. การบริหารธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- ประชุม รอดประเสริฐ. (2526). *ผู้นำพฤติกรรมการบริหาร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

- ปวิวรรณ์ญา ผ่านสุวรรณ. (2558). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามทัศนะของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมพร วงศ์เณร. (2555). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- พลุ เดชะรินทร์. (2560). *ผู้นำในยุค 4.0*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blog/detail/64104220> มีนาคม 2563.
“พระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2553,”
ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 127 ตอนพิเศษ 45 ก. หน้า 15. 22 กรกฎาคม 2553.
- พิพัฒน์ นนทนาถรณ์. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงปฏิบัติการ : LIFE Model*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ผู้นำธุรกิจเพื่อสังคม.
- พรชัย เจตมาน. (2560). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงศตวรรษที่ 21: ไทยแลนด์ 4.0*.
เข้าถึงได้จาก <https://www.kroobannok.com/83312> 20 มีนาคม 2563.
- พรเทพ ทักสุนสุวรรณ. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยอำเภอในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พระธรรมปิฎก. (2544). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: มติชน.
- ภรณ์รักษ์ พลดี. (2556). *การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. ชลบุรี:
ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- มนตรา ผลศรัทธา. (2557). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). ภาวะผู้นำ. กรุงเทพฯ : บริษัทธนรัชการพิมพ์ จำกัด.
- เรืองยศ แวดล้อม. (2556). การบริหารการศึกษา. เข้าถึงได้จาก:
<http://lek56.edublogs.org/2014.20> มีนาคม 2563.
- วรรษยา ลาบบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันทนา เมืองจันทร์. (2553). วิสัยทัศน์ของผู้บริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: วันทิพย์.
- วิไลวรรณ ขวัญใจ. (2562). พฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2544). ความเป็นผู้นำเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. *จุลสารพัฒนา*, 1(1), 25 – 28.
- ศศิทิพ พิมโม. (2552). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะคติของผู้บริหารครู และผู้ปกครองสังกัดเทศบาลจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ศุภมาศ วิชันนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ศุภลักษณ์ ศรีบุตตะ. (2556). พฤติกรรมการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครพนม: มหาวิทยาลัยนครพนม.

- สลิลรัตน์ ดวงทองกุล. (2559). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. *วารสารราชภัฏสุราษฎร์ธานี*, 3(2), 161 – 175.
- สัมมา รัตนชัย. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สันทนีย์ บุญถนอม. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนกับขวัญในการปฏิบัติงานของครู* โรงเรียนมัธยมศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 17. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3. (2558). *แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน (พ.ศ. 2559 – 2562)*. สุราษฎร์ธานี.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการประเมินสมรรถนะครูสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2553*. เข้าถึงได้จาก <http://gpa.tmk.ac.th/teacher/capacity.pdf> 20 มีนาคม 2563.
- สำราญ แสงจันทร์. (2551). *ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้อำนวยการสถานศึกษาตามความต้องการของครูอำเภอนาทวี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสงขลา เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- สิรินยา เสียงเลิศ. (2558). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุชีรา เลิศมณีรัตน์. (2555). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สุทินันท์ พรหมสุวรรณ. (2546). *การสร้างความเป็นผู้นำขององค์การเพื่อการได้เปรียบทางการแข่งขันทางธุรกิจ*. *บริหารนักบริหาร*, 2, 33.
- สุธาสิณี เพชรกระจ่าง. (2559). *พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความผูกพันต่อองค์การของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรสงคราม*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *ภาวะผู้นำในองค์การการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุนันทา เลานันท์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.

- เสนาะ ตีเยาว์. (2551). *หลักการบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมคิด บางโม. (2545). *องค์การและการจัดการ*. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จูน พับ ลิขซึ่ง.
- หวน พิณรุฬพันธ์. (2556). *การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก : krucenter.net/UserFiles/File/new/n408.pdf. 20 มีนาคม 2563.
- อมรา เมษฉาย. (2560). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนในสังกัด กรุงเทพมหานคร กลุ่มกรุงเทพใต้. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 7(2), 45–52.
- อัญชลี แก่นจันทร์. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำแบบมิตรสัมพันธ์กับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- อาดม ยะสะกะ. (2556). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อุทัยวรรณ เพชรชัย. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในกลุ่มปลวกแดง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรรวรรณ์ วงศ์ดุ่น (2555). *คุณลักษณะภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 5*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ฮิวจ์ เดลานี. (2562). *การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21 การพัฒนาทักษะคือหัวใจสำคัญของการศึกษา*. เข้าถึงได้จาก [https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่ 21](https://www.unicef.org/thailand/th/stories/การศึกษาสำหรับศตวรรษที่21) 20 มีนาคม 2563.
- Blake, R. & Mouton, J. (1994). *The managerial grid*. Houston Texas: Gulf.
- Gorton, R. E. (1983). *School administration and supervision*. Milwaukee: Wine Brown Company Publisher.

- Campbell, J. P. (1997). *On the nature of organizational effectiveness*. In Goodman. P. S. Penning, J. M. and associate new perspective on organizational effectiveness. San Francisco: Jossey–Bass.
- Coats, T. (1986). Education community. *College*, 57(4). 151 – 152.
- Collner, J. (1989). *A correlation study of principal's leadership style and teacher Job satisfaction*. Texas: East Texas State University.
- Stephen Dinham, “Principle leadership for outstanding educational outcomes,” *Journal of Educational Administration* 43, 4 (April, 2005): 338–356.
- Fiedler, F.E. (1967). *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw – Hill.
- Good, C. V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw–Hill.
- Griffiths, D. E. (1956). *Human relations in school administration*. New York: Macmillan.
- Halpin, A. W. (1966). *Theory and research in administration*. New York: Macmillan.
- Hoy, W.K. and Miskel.C.G. (2007). *Education Administration: Theory Research and Practice* 4 th .ed New York: McGraw–Hill.
- Knezevich, Stephen J. (1975). *Administration of Public Education* 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Owens, Robert G. (1987). *Organization Behavior in Education*. New Jersey: Prentice Hall.
- Ruilin Lin. (2010). The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School. *Asian Journal of Arts and Sciences*, 1(2), 167 – 187
- Rosemarie Gomez, Maciel. (2005). *Do principals make a difference? An analysis of leadership behaviors of elementary principals in effective schools*, 131.
- Likert, R. (1961). *New pattern of management*. New York: McGraw–Hill.
- _____. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw–Hill.
- Lussier, C. (2003). *Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.
- Scheatz, Davis. (1980). *Introduction to Management Principle, Practice and Processer*. London: Penguin books.

- Stogdill, R.M. (1974). *Handbook of Leadership: A survey of theory and research*. New York: Free Press.
- Trusty, S. (1986). Kindergarten scheduling: Options and effects on student achievement. *Dissertation Abstracts International*, 47(5), 1587 – 1588 A.
- William, J.Reddin. (1970). *Managerial Effectiveness*. New York: McGraw–Hill Book Company.
- Yukl, G. (1998). *Leadership in organization*. 4th ed. Engiewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางอรอนงค์ ซิมป์สัน คศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
4. นายถาวร แสงใส ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสยามกลการ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
5. นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำเลาะ สำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

**รายนามผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้นำ
ของผู้บริหารและการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ประธาน
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ กรรมการหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายธีระยุทธ อุ่ณวิเศษ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
4. นางอรอนงค์ ชิมป์สัน ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผล
การจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
5. นายอภิชาติ ศรีสุข ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคำบอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
6. นายถาวร แสงใส ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนสยามกลการ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
7. นายวัชรพล วิทยากร ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนร่มเกล้า 2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
8. นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำเลาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
9. นายนราศักดิ์ นรากร ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังชมภู
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
10. นายมนัส แก่นนอก ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๘

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไพไล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๘

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอรอนงค์ ชิมป์สัน

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

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๘

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๘

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวบ่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๗๘

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

๑๐ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสยามกลการ ๓

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

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ และประเมินคู่มือการใช้ตัวป่งชี้ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลเพ็ญประชานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยามกาใหญ่

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านจอมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนงามหนองตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหม่มโนนสว่าง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกกลาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนจอมतालโนนคูโนนสำราญ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูราธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านยามกาโนนคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาสีนวล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๐๒

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

๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสังขามังน้ำขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติคราะห์ทำอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๕

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

๑๗ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายธนพล สะพังเงิน รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๓๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับการเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายธนพล สะพังเงิน โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๙๐๔๗ ๘๓๐๕

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ...สถาบันวิจัยและพัฒนา...สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยและพัฒนา...โทร. IP.Phone ๒๖๓

ที่ อว.๐๖๒๑.๐๘/๘๘๘.....วันที่ ๑๖ พฤศจิกายน ๒๕๖๓.....

เรื่อง การแจ้งผลการพิจารณาขึ้นรองกรรมการวิจัยในมนุษย์.....

เรียน นายธนพล สะพังเงิน

ตามที่ ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง (ภาษาไทย) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต ๓ (ภาษาอังกฤษ) THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATOR AND THE EFFECTIVENESS OF TEACHERS' PERFORMANCE UNDER THE OFFICE OF UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA ๓ หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๓ - ๐๕๒ นั้น

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่า เป็นโครงการวิจัยที่เข้าข่ายการรับรองด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น เนื่องจากเป็นโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสำรวจ การสัมภาษณ์และการเฝ้าสังเกต เช่น โครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลทดสอบทางการศึกษา (การประเมินความรู้ การวิเคราะห์ปัญหา เจตคติ ผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา) วิธีการสำรวจ วิธีการสัมภาษณ์ หรือ การสังเกตพฤติกรรมในที่สาธารณะ ทั้งนี้ ข้อมูลของบุคคลที่ได้ไม่สามารถสืบเสาะถึงตัวบุคคลผู้เป็นเจ้าของข้อมูล หรือเปิดเผยตัวตนของเจ้าของข้อมูล

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์



เลขที่ใบรับรอง ๐๔๘/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓
(THE RELATIONSHIP BETWEEN LEADER BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATOR
AND THE EFFECTIVENESS OF TEACHERS' PERFORMANCE UNDER THE OFFICE
OF UDON THANI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA ๓)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายธนพล สະห่งเงิน
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มขอเสนอโครงการวิจัย
๒. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๓. เครื่องมือวิจัย
๔. เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัคร
๕. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓

สุทนต์ คุปตะบุต

(นางสาวสุทนต์ คุปตะบุต)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑๖ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๒๘๐ ถนนมิตรภาพ อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๕๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัยเรื่อง
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงาน
ของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพ และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

2. ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพราะถ้าขาดข้อใดข้อหนึ่งจะไม่สามารถนำมาวิเคราะห์ได้

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำ ผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3

4. เมื่อท่านตอบแบบสอบถามเสร็จแล้วขอความกรุณาส่งคืนตามที่อยู่ซองเปล่าติดแสตมป์เจ้าหน้าที่ผู้วิจัย เพื่อให้ผู้วิจัยนำข้อมูลของท่านมาวิเคราะห์ผลเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการศึกษาต่อไป

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ธนพล สะพังเงิน

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1

สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - () ผู้อำนวยการโรงเรียน
 - () ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - () โรงเรียนขนาดเล็ก
 - () โรงเรียนขนาดกลาง
 - () โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - () น้อยกว่า 5 ปี
 - () 5 - 10 ปี
 - () มากกว่า 10 ปี

ตอนที่ 2

พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีการปฏิบัติอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ “ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์						
1	ผู้บริหารเน้นความสำคัญของการมีความรู้สึกรวมต่อภารกิจ ความร่วมมือและทำงานเป็นทีม					
2	ผู้บริหารและบุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน					
3	ผู้บริหารจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติหน้าที่					
4	ผู้บริหารแสดงออกถึงความเชื่อถือว่าครูสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารติดตามดูแลช่วยเหลือครูเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารบริหารงานอย่างเป็นระบบเอื้ออำนวยต่อการทำงานแต่ละงานให้มีความต่อเนื่อง					
7	ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีม					
8	ผู้บริหารสร้างความเชื่อถือศรัทธาต่อผู้ปกครองและชุมชน					
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร						
9	ผู้บริหารใช้การสื่อสารแบบสองทางกับผู้ร่วมงานระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากร					
10	ผู้บริหารมอบหมายงานอย่างเป็นขั้นตอนตามลำดับ					
11	ผู้บริหารสั่งงานที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของครูอย่างแท้จริง					
12	ผู้บริหารมีแผนการประชาสัมพันธ์ภาพพจน์ที่ดีของโรงเรียนให้กับชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่					
13	ผู้บริหารสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงาน ชุมชน และบุคคลอื่น ๆ ในท้องถิ่น					
14	ผู้บริหารมีการแลกเปลี่ยน ความรู้สึกนึกคิด และการกระทำต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน					

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
15	ผู้บริหารสร้างเครือข่ายในการพัฒนาการศึกษา ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน					
3. ดานการมีส่วนร่วม						
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ตนเองได้ปฏิบัติ					
17	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรนำเสนอความ คิดเห็นได้					
18	ผู้บริหารมีการประชุมวางแผนมอบหมายหน้าที่ให้ครู และบุคลากรรับผิดชอบตามความเหมาะสม					
19	ผู้บริหารให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมของ ชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานอื่น ๆ					
20	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ปกครอง ชุมชน และท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
4. ดานการควบคุมการปฏิบัติงาน						
21	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูปฏิบัติงานอย่างเป็นอิสระตาม หน้าที่รับผิดชอบ					
22	ผู้บริหารห่วงใยและให้ความสนใจต่อการปฏิบัติงาน ของครู ให้ข้อเสนอแนะและให้ความช่วยเหลือ					
23	ผู้บริหารมีการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติงานของ ครูและบุคลากรโดยวิธีการที่เหมาะสมและเป็นธรรม					
24	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการควบคุมการ ปฏิบัติงานของโรงเรียน					
25	ผู้บริหารกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง					
26	ผู้บริหารติดตามการดำเนินงานเป็นไปโดยถูกต้องตาม วิธีการและระเบียบ					
27	ผู้บริหารนิเทศการจัดการเรียนการสอนของครู					

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
28	ผู้บริหารมีการตรวจผลการปฏิบัติงานให้ได้ตามมาตรฐานของงาน					
29	ผู้บริหารมอบหมายให้ครูรายงานผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
5. ด้านการเป็นผู้นำ						
30	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานกับผู้ร่วมงานและบุคคลอื่น ๆ					
31	ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมความน่าเคารพนับถือและเป็นที่ยอมรับ					
32	ผู้บริหารใช้อำนาจอย่างเป็นธรรมในการบริหารงานฝ่ายต่าง ๆ					
33	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานอย่างอิสระ					
34	ผู้บริหารอุทิศตนเพื่อหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
35	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจตามความเหมาะสม					
36	ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน และครองงาน					
37	ผู้บริหารส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย					
6. ด้านการเปลี่ยนแปลง						
38	ผู้บริหารปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาวะแวดล้อม					
39	ผู้บริหารปลุกเร้าและดึงดูดใจต่อการนำเสนอกลยุทธ์ที่แปลกใหม่					
40	ผู้บริหารสร้างแรงบันดาลใจ จูงใจให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วนในการเปลี่ยนแปลง					

ข้อ	พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
41	ผู้บริหารพัฒนากลยุทธ์ใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับศักยภาพที่โดดเด่นของสถานศึกษา					
42	ผู้บริหารกระตุ้น ส่งเสริม อำนวยความสะดวก และสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการสร้างนวัตกรรม					
43	ผู้บริหารศึกษา ทดลองวิธีการใหม่ ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย					
44	ผู้บริหารสร้างทีมงานเพื่อสนับสนุนและนำร่องในการเปลี่ยนแปลง					
45	ผู้บริหารปรับปรุงกระบวนการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์					
46	ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถในการใช้เทคโนโลยี					
47	ผู้บริหารประเมินผลการปฏิบัติงานของครูด้วยวิธีการที่หลากหลาย					
7. ด้านการจูงใจ						
48	ผู้บริหารใช้เป้าหมายสูงสุดของสถานศึกษาในการสร้างพลังจูงใจของครู					
49	ผู้บริหารทำให้ครูมีความรู้สึกมั่นคง เชื่อมมั่น และไว้วางใจในหน่วยงาน					
50	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความเหมาะสมเพื่อสนับสนุนความรับผิดชอบต่อหน้าที่ครู					
51	ผู้บริหารแสดงเจตคติที่ดีต่อโรงเรียนและเป้าหมายของโรงเรียน					
52	ผู้บริหารจูงใจให้ครูปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่					
53	ผู้บริหารให้ความสำคัญในหารบริหารงานที่ยึดนักเรียนเป็นศูนย์กลาง					
54	ผู้บริหารเอาใจใส่ต่องานทุกฝ่ายอย่างสม่ำเสมอ					
55	ผู้บริหารหล่อหลอมจิตใจของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					

ตอนที่ 3

การปฏิบัติงานของครู

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับมาก
- 3 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง การปฏิบัติงานของครูอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
0	ประพัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู “ประพัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู						
1	การจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสามารถของผู้เรียน เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา					
2	ให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำ ในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัด					
3	การวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายคน เป็นรายสมรรถภาพ					
4	ตอบสนองความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ					
5	ปฏิบัติตามตามกฎระเบียบของทางราชการ					
6	ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม และมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง					
7	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ					
8	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับ ทางราชการ					
9	เปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็น ในสิ่งที่นักเรียนสนใจ					
10	ส่งเสริมให้นักเรียนสามารถสร้างสิ่งนวัตกรรมได้					
11	สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้					
12	ให้โอกาสนักเรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน เรียนรู้ภูมิปัญญาในท้องถิ่น					
13	เข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มความรู้อยู่เสมอ					
14	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน					
15	ติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แลวนำมาสังเคราะห์เพื่อ นำสิ่งที่ดีมาพัฒนาตนเอง					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
2. การจัดการเรียนรู้						
16	ร่วมพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาให้มีความเหมาะสมกับผู้เรียน					
17	ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง					
18	จัดการสอนตามแผนการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติตามแผนที่วางไว้					
19	จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนรู้จักวางแผนแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน					
20	จัดหาจัดทำสื่อ นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการเรียนการสอน					
21	ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้					
22	ใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้					
23	ศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน					
24	สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน					
25	จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียน					
26	ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
27	ทำงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ					
28	เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
29	มีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ					
30	มีความสามัคคีในหมู่คณะ					

ข้อ	การปฏิบัติงานของครู	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน						
31	ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์					
32	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน					
33	ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม					
34	มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
35	ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณในความร่วมมือของท่าน

**แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนา
พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**

ชื่อผู้วิจัย นายชนพล สะพังเงิน นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา ผศ.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ และ ผศ.ดร.จินดา ลาโพธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

ในการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

1. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการมีส่วนร่วม** มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครูในระดับสูง
2. พฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา **ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และด้านกรจูงใจ** มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของครู **ด้านการจัดการเรียนรู้**
3. การปฏิบัติงานของครูด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มีจำนวน 1 ด้าน คือ **การจัดการเรียนรู้**

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ท่าน ซึ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญ ได้กรุณาให้ความคิดเห็นในการแสวงหาแนวทางในการพัฒนาที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษาและการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ประเด็นคำถาม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องการพัฒนาพฤติกรรม
ผู้บริหารสถานศึกษาขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีส่วนร่วม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมี
มนุษยสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการจูงใจต่อการ
ปฏิบัติงานของครู ด้านการจัดการเรียนรู้

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประเด็นคำถาม

ในฐานะที่ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถในเรื่องการพัฒนาการปฏิบัติงานของครูขอความอนุเคราะห์ให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในประเด็นดังต่อไปนี้

แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของครู การจัดการเรียนรู้ 6 ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ การจัดหา จัดทำสื่อ การใช้นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยี การศึกษาค้นคว้าเพื่อการจัด การเรียน การสอน การสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ การทำงานอย่างสร้างสรรค์ การพัฒนาวิชาชีพ และอื่น ๆ ตามความคิดเห็นของท่าน)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นายธนพล สะพังเงิน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก จ

การหาคุณภาพเครื่องมือ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญ
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติงานของคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ตาราง 37 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามพฤติกรรมผู้บริหารสถานศึกษา

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 37 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามการปฏิบัติงานของครู

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 38 (ต่อ)

ข้อ	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	ผล
	1	2	3	4	5			
25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของพฤติกรรมผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่น .925	1	.720
	2	.745
	3	.881
	4	.778
	5	.626
	6	.649
	7	.735
	8	.827
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่น .930	9	.705
	10	.747
	11	.839
	12	.751
	13	.769
	14	.785
	15	.849
3. ด้านการมีส่วนร่วม ค่าความเชื่อมั่น .920	16	.724
	17	.771
	18	.831
	19	.857
	20	.779

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
4. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น .917	21	.598
	22	.721
	23	.746
	24	.570
	25	.664
	26	.803
	27	.791
	28	.697
	29	.796
	5. ด้านการเป็นผู้นำ ค่าความเชื่อมั่น .927	30
31		.719
32		.864
33		.759
34		.669
35		.696
36		.776
37		.789
6. ด้านการเปลี่ยนแปลง ค่าความเชื่อมั่น .915	38	.777
	39	.702
	40	.728
	41	.765
	42	.607
	43	.687
	44	.666
	45	.701
	46	.620

ตาราง 39 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	47	.605
7. ด้านการจูงใจ	48	.772
	49	.805
ค่าความเชื่อมั่น .925	50	.747
	51	.691
	52	.727
	53	.676
	54	.696
	55	.851
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามพฤติกรรมผู้บริหาร สถานศึกษา มีค่าความเชื่อมั่น .835		

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการปฏิบัติหน้าที่ครู ค่าความเชื่อมั่น .936	1	.680
	2	.724
	3	.661
	4	.647
	5	.717
	6	.657
	7	.732
	8	.670
	9	.606
	10	.607
	11	.647
	12	.736
	13	.742
	14	.700
	15	.679
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น .933	16	.631
	17	.689
	18	.651
	19	.620
	20	.682
	21	.654
	22	.590
	23	.694

ตาราง 40 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
	24	.640
	25	.731
	26	.573
	27	.711
	28	.673
	29	.760
	30	.776
3. ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน	31	.866
	32	.838
ค่าความเชื่อมั่น .914	33	.579
	34	.839
	35	.834
ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถาม การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ค่าความเชื่อมั่น .867		

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์ประสานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 30 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล
กรรมการหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
สัมภาษณ์ 31 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายธีระยุทธ อุ๋นวิเศษ
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางอรอนงค์ ชิมป์สัน
ศึกษานิเทศก์ กลุ่มนิเทศติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายอภิชาติ ศรีสุข
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำบอน
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
 สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายถาวร แสงใส
 ผู้อำนวยการวิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนสยามกมลการ 3
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
 สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายวัชรพล วิทยากร
ผู้อำนวยการวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการโรงเรียนร่มเกล้า 2
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
สัมภาษณ์ 27 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นายศรัณย์ อุดมฤทธิ์
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคำเลาะ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
สัมภาษณ์ 28 มกราคม 2564



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายนราศักดิ์ นรากร
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านวังชมพู
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
 สัมภาษณ์ 1 กุมภาพันธ์ 2564



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายมนัส แก่นนอก
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านโนนสมบูรณ์
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
 สัมภาษณ์ 25 มกราคม 2564

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายธนพล สะพังเงิน
วัน เดือน ปีเกิด	2 มิถุนายน 2528
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	250/76 ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู อันดับ ค.ศ.1 โรงเรียนสยามกลการ 3
สถานที่ทำงาน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โรงเรียนสยามกลการ 3 บ้านโนนม่วงหวาน ตำบลคำเลาะ อำเภอไชยวาน จังหวัดอุดรธานี 41290
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2540	ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเทศบาล 3 ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
พ.ศ. 2543	มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนอุดรพิชัยรักษ์พิทยา ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
พ.ศ. 2546	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนประจักษ์ศิลปาคาร ตำบลหมากแข้ง อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี 41000
พ.ศ. 2550	ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (วท.บ.) สาขาวิทยาการคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2
พ.ศ. 2562 - ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1 โรงเรียนสยามกลการ 3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3