



ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

จินตามาต คงชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

วิทยานิพนธ์
ของ
จินตมาศ คงชัย

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
กุมภาพันธ์ 2564
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

RELATIONSHIP BETWEEN DESIRABLE CHARACTERISTICS OF SCHOOL
ADMINISTRATORS AND TEACHER SATISFACTION ON WORK
PERFORMANCE UNDER THE SAKON NAKHON PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 2

BY

JINDAMAS KONGCHAI

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

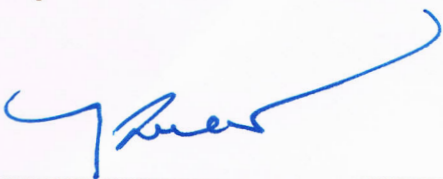

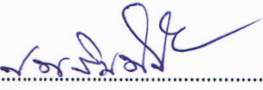
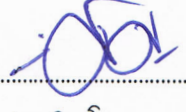
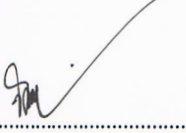
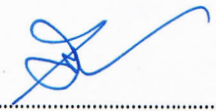
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจ
ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ จินตมาศ คงชัย

	คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์	
.....ประธานกรรมการสอบกรรมการสอบและ	กรรมการสอบและ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)	(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)	ประธานที่ปรึกษา
		วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ	
.....แต่งตั้งเพิ่มเติมกรรมการสอบและ	กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์)	(ดร.ภิญโญ ทองเหลา)	กรรมการที่ปรึกษา
		วิทยานิพนธ์
	กรรมการสอบ	
.....แต่งตั้งเพิ่มเติมกรรมการสอบ	กรรมการสอบ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์)	(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา)	ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว



(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 17 เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์เล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ภิญโญ ทองเหลา กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาเสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเมตตาและเอาใจใส่ด้วยดีตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2 ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้เสียสละเวลาให้คำปรึกษาให้การชี้แนะและตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารและคุณครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือ ผู้บริหารและคุณครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่ได้กรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

ความสำเร็จและความภาคภูมิใจอันเกิดจากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคุณครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ครั้งนี้ มาจากการสนับสนุนและกำลังใจจากบิดามารดา ครูอาจารย์ ญาติพี่น้องและเพื่อนทุกคน จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

คุณค่าและประโยชน์อันพึงเกิดจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูบูชาแก่บิดา มารดา บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่มีส่วนสร้างการศึกษาให้แก่ผู้วิจัย มาตราบนานเท่านานนี้

จินตมาศ คงชัย

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ผู้วิจัย	จินตมาศ คงชัย
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ภิญโญ ทองเหลา
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2564

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์และแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหาร จำนวน 104 คน และครูผู้สอน 250 คน โดยใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie and Morgan และการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ประกอบด้วย แบบสอบถามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก .391 – .820 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .956 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนก .402 – .855 มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .950 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent samples การทดสอบ F-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบว่าค่าเอฟ (F-Test) มีความต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe หรือ LSD ตามความเหมาะสม และหาค่าความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
 2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
 3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
 4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนการจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ในขณะที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.549$)
 6. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาไว้ดังนี้
 - 6.1 การพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ด้านความสามารถในการจูงใจ ต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ต้องมีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน สามารถทำงานร่วมกับคนอื่นได้ และมีความอดทนในการปฏิบัติงาน
 - 6.2 การพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ต้องพิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความเป็นจริงและมีเหตุผลในการพิจารณา
- คำสำคัญ :** คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

TITLE	Relationship between Desirable Characteristics of School Administrators and Teacher Satisfaction on Work Performance under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2
AUTHOR	Jindamas Kongchai
ADVISORS	Assoc. Prof Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Pinyo Thonglao
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2021

ABSTRACT

The purposes of this research aimed to examine, compare, determine the relationship, and establish the guidelines for developing desirable characteristics of school administrators and teacher satisfaction on work performance under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2. The samples, obtained through the Krejcie and Morgan's sample size determination table and a multi-stage random sampling, were a total of 354 participants, including 104 school administrators and 250 teachers working under the Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 2 in the academic year 2020. The instruments for data collection were two sets of 5-level rating scale questionnaires concerning desirable characteristics of school administrators with a discriminative power from .391 to .820 and a reliability of .956, and teacher satisfaction on work performance with a discriminative power from .402 to .855 and a reliability of .950. Statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, and One-Way ANOVA. The Scheffe or LSD method was performed for a pairwise comparison test when the differences existed in F-test value, and to determine the multiple correlation.

The findings were as follows:

1. The overall desirable characteristics of school administrators were at the highest level.
2. The overall teacher satisfaction on work performance was at a high level.
3. The overall desirable characteristics of school administrators as perceived by participants, classified by status differed at .01 level of significance, whereas there were not different in terms of school sizes and work experience in overall.
4. The overall teacher satisfaction on work performance as perceived by participants, classified by status differed at .01 level of significance. In terms of different school sizes, there was not different in overall, whereas the overall perceptions among those with different work experience were significant at .05 level.
5. The desirable characteristics of school administrators and teacher satisfaction on work performance had a positive relationship at .01 level of significance, with a moderate correlation ($r = 0.549$).
6. This research proposed the development guidelines as follows:
 - 6.1 The development of desirable characteristics yields four categories: Firstly, Intelligence; school administrators must commit to continuous self-improvement: Secondly, an ability to motivate others; school administrators must create work motivation: Thirdly, technology and innovation abilities; school administrators must have leadership in technology and innovation: The final category includes a lively manner and patience, school administrators should be able to work collaboratively with others and be patient when performing tasks.
 - 6.2 The development of teacher satisfaction on work performance concerning wages and compensation. School administrators must ensure fair and rational promotion practice when determining an increase in salaries.

Keywords: Desirable characteristics of School Administrators, Teacher Satisfaction on Work Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1	1
บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
สมมติฐานของการวิจัย	8
ความสำคัญของการวิจัย	9
ขอบเขตของการวิจัย	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
นิยามศัพท์เฉพาะ	14
2	17
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	17
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	18
ความหมายของคุณลักษณะ	18
ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์	19
ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	20
องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	25
หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	27
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	46
ความหมายของความพึงพอใจ	46
ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	47
ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	48
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	49

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	64
สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	64
นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	65
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	72
งานวิจัยในประเทศ	72
งานวิจัยต่างประเทศ	79
 3 วิธีดำเนินการวิจัย	 83
ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	84
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	84
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	90
การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม	91
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	94
การวิเคราะห์ข้อมูล	95
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	96
ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	97
เกณฑ์ในการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ	98

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	101
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	101
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล	102
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	103
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	155
ความมุ่งหมายของการวิจัย	155
สมมติฐานของการวิจัย	156
วิธีดำเนินการวิจัย	157
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	159
การวิเคราะห์ข้อมูล	159
สรุปผลการวิจัย	161
อภิปรายผลการวิจัย	165
ข้อเสนอแนะ	173
บรรณานุกรม	175
ภาคผนวก.....	185
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	187
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	191
ภาคผนวก ค หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	219
ภาคผนวก ง แบบสอบถามเพื่อการวิจัย.....	223

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ...	233
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะทางพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู	239
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย	245
ประวัติย่อของผู้วิจัย	253

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียน	37
2 การสังเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	61
3 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา	72
4 จำนวนประชากรและตัวอย่าง	85
5 จำนวนตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและ อำเภอที่ตั้งของโรงเรียน	85
6 กลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน	103
7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม	105
8 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความฉลาดมีไหวพริบ จำแนกเป็นรายข้อ	106
9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ	107
10 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการจูงใจ จำแนกเป็นรายข้อ	108
11 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกเป็นรายข้อ.....	109
12 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน จำแนกเป็นรายข้อ	110

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
13	คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี จำแนกเป็นรายข้อ 111
14	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม 112
15	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ 113
16	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านงาน/ลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ 114
17	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ 115
18	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ..... 116
19	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสภาพการ ดำรงตำแหน่ง 117
20	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาด ของโรงเรียน..... 118

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
21	เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของ โรงเรียนเป็นรายคู่	120
22	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประเภท การทำงาน	121
23	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง	124
24	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	125
25	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประเภท การทำงาน	126
26	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประเภท ทำงานเป็นรายคู่	127

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27	วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 129
28	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า..... 130
29	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านงาน/ลักษณะงาน..... 131
30	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน..... 132
31	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน..... 133
32	การนำเสนอระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา 135
33	การนำเสนอระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาหาแนวทาง พัฒนา 136
34	สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ 139
35	สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความสามารถในการจูงใจ 142

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
36	สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความสามารถในก้าเทคโนโลยีและนวัตกรรม	145
37	สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน	148
38	สังเคราะห์แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	152
39	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	235
40	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2.....	237

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	247
3 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	248
4 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน รองผู้อำนวยการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	248
5 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	249
6 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล พรพนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	249
7 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.วชิราวุธ ปานพรม ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านหนองเตินดอนขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	250
8 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียน บ้านสงเปลือย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	250
9 สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรพนานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	251

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ

หน้า

10	การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.อดิศักดิ์ นवलสิงห์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	251
11	การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.ขนิษฐา ชัยประโคน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	252

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน จะต้องให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างทุนของประเทศที่มีอยู่ให้เข้มแข็งและมีพลังเพียงพอในการขับเคลื่อนขบวนการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะการพัฒนาคนหรือทุนมนุษย์ให้เข้มแข็งพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคศตวรรษที่ 21 และการเสริมสร้างปัจจัยแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพของคนทั้งในเชิงสถาบันระบบโครงสร้างของสังคมให้เข้มแข็ง สามารถเป็นภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดบทบาทหน้าที่ที่ถือเป็นกรอบและแนวทางในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบทั้งในเรื่องสิทธิและหน้าที่ทางการศึกษาระบบการศึกษา แนวทางการจัดการศึกษาการบริหารและการจัดการศึกษา มาตรฐานและการประกันคุณภาพการศึกษา ครูอาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. 2560 – 2579) ที่เน้น “คน” เป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านการสร้างระบบการบริหารจัดการภายในที่ดีให้เกิดขึ้นในทุกระดับจะทำให้เกิดการพัฒนายั่งยืนท่ามกลางสังคมในปัจจุบันที่มีการแข่งขันทางการศึกษาสูง ส่งผลทำให้องค์การต่าง ๆ ต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการบริหารองค์การและย่อมต้องการการบริหารที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

การศึกษามีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอันเป็นกำลังสำคัญของชาติ และรัฐต้องจัดให้ทั่วถึง จากข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (2552 – 2561) ได้กำหนดกรอบแนวทางการปฏิรูปการศึกษาก็มีมาตรการในการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงและนวัตกรรมการบริหารเชิงคุณภาพ อีกทั้งยังมีมาตรการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาโดยให้มีแผนพัฒนาภาวะผู้นำตามช่องทางปกติและกลไกสนับสนุนส่งเสริมด้วยช่องทางพิเศษ มีการกำหนดคุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งเส้นทางความก้าวหน้า และระบบการจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลสำคัญที่จะชี้วัดความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์การในการปฏิรูปการศึกษาไทย

เป็นกฎเกณฑ์สำคัญในการเปิดมิติใหม่ของการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 นอกจากนี้ความ อุดมของโรงเรียนในโลกยุคปัจจุบันที่มีความก้าวหน้าอย่างรวดเร็วผู้บริหารจะต้อง สามารถนำพาการศึกษาใหม่ไปสู่การตอบสนองของความต้องการและแก้ไขปัญหาดังต่าง ๆ ได้ ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเตรียมตนเองให้มีคุณลักษณะและขีดความสามารถที่เหมาะสม ผู้บริหารเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารจัดการศึกษา โดยต้องดำเนินการส่งเสริม อำนาจ ความสะดวกประสานการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการศึกษาให้พัฒนาระบบการ จัดการเรียนการสอนเพื่อผลิตเยาวชนที่พึงประสงค์ให้บรรลุเป้าหมาย ผู้บริหารต้องมึ ความสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ และยืนหยัดท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงได้ อย่างสง่างามจึงต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรทางการศึกษาที่เสมือนพลังขับเคลื่อน การพัฒนาคุณภาพ ประการสำคัญบุคลากรทางการศึกษาจะต้องมีขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความมั่นใจศรัทธาต่อผู้บริหาร

การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในการบริหารงาน ในโรงเรียน คุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจึงมีส่วนเกี่ยวข้องอยู่ด้วยเป็นอย่างมาก ถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่ดีและเหมาะสมในด้านบุคลิกภาพ มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรม มีความเป็นผู้นำ ซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้ถ้าอยู่ในตัวผู้บริหาร โรงเรียนใดจะเป็นที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ร่วมงาน การบริหารในโรงเรียนจะ ได้รับความร่วมมือจากคณะครูทุกคนทำให้การบริหารโรงเรียนประสบความสำเร็จและเกิด ประสิทธิภาพได้ ลักษณะดังกล่าว คือ คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ถ้าหากโรงเรียนใดมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ของผู้ร่วมงานย่อมก่อให้เกิด การทำลายขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนนั้น ๆ ทั้งนี้การที่ ผู้บริหารจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานในโรงเรียนเกิด ประสิทธิภาพ จำเป็นต้องใช้ทักษะทางการบริหารที่เหมาะสมควรมีประกอบด้วยเรื่อง ที่สำคัญเกี่ยวกับความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ความเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม และบุคลิกภาพที่น่าเลื่อมใสศรัทธา ซึ่งทักษะของผู้บริหารทุกคนไม่ว่าจะอยู่ใน ระดับใดหรืออยู่ในองค์กรใดก็ตาม จะทำหน้าที่ในการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์กร การควบคุม การประเมินผล (อำเภอ อุบลราชธานี, 2557, หน้า 2)

การที่ผู้บริหารโรงเรียนจะสามารถทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการได้ ประสพผลสำเร็จนั้นต้องมีทักษะที่ดีในการจัดการ ซึ่งทักษะสำคัญในเบื้องต้นที่ผู้บริหาร

โรงเรียนควรมีอย่างน้อย 3 อย่าง ได้แก่ ทักษะในด้านเทคนิค ทักษะด้านคน ทักษะด้านความคิด หรือ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด เพื่อการเป็นเลิศทางการบริหาร (จรัส อติวิทยากรณ์, 2553, หน้า 38) ผู้บริหารโรงเรียนจึงควรมีคุณลักษณะที่ดีทั้งด้านคุณวุฒิและคุณธรรมจริยธรรม ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้บริหารโรงเรียนไม่มีคุณภาพไม่เป็นผู้หน้าที่ดีก็จะไม่สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การจัดการศึกษาก็ไม่ประสบผลสำเร็จได้เช่นเดียวกัน (ทรงสวัสดิ์ แสงมณี, 2553, บทคัดย่อ) นอกจากนี้พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 ซึ่งเป็นกฎหมายที่กำหนดความเป็นวิชาชีพทางการศึกษาว่าเป็นวิชาชีพควบคุม ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องมีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพที่ออกโดยองค์กรวิชาชีพ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2549, หน้า 19 – 20) ได้กำหนดมาตรฐานวิชาชีพทางการศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะ และคุณภาพที่พึงประสงค์ในการประกอบวิชาชีพที่ผู้ประกอบวิชาชีพต้องประพฤติและปฏิบัติตาม ประกอบด้วยมาตรฐานด้านความรู้ และประสบการณ์วิชาชีพ อันเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับความรู้และประสบการณ์ในการจัดการเรียนรู้และจัดการศึกษา มาตรฐานด้านการปฏิบัติงานเป็นข้อกำหนดเกี่ยวกับคุณลักษณะหรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและพัฒนางานที่ต้องปฏิบัติเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของการเรียนรู้หรือจัดการศึกษา รวมทั้งต้องฝึกฝนให้มีทักษะหรือความชำนาญอย่างต่อเนื่อง และมาตรฐานด้านการปฏิบัติตนเป็นจรรยาบรรณวิชาชีพที่กำหนดขึ้นเป็นแบบแผนในการปฏิบัติตนเพื่อรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณ ชื่อเสียง และฐานะของผู้ประกอบวิชาชีพให้เป็นที่น่าเชื่อถือ ศรัทธาแก่ผู้รับบริการและสังคม

อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจ้ององค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ (สัมมา ธรนิธย์, 2553, หน้า 68) หากผู้บริหารมีคุณลักษณะที่ดีแต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารไม่ดีแม้การจ้ององค์การถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริการ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ ซึ่งคุณลักษณะผู้บริหารที่พึงประสงค์หรือผู้นำนั้นควรที่จะประกอบด้วยเรื่องที่สำคัญ ได้แก่ ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ด้านคุณลักษณะที่เกี่ยวกับการบริหารงาน และด้านคุณลักษณะทางสังคม เนื่องจากโครงสร้างนโยบาย

การศึกษาและสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะหรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจ นำมาซึ่งความพึงพอใจ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดหลักในการปฏิบัติงานที่มี ผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรนั้นทั้งสิ้น ดังนั้นจะเห็นได้ว่านักเรียนจะมีคุณภาพจาก การผลิตของครู แต่ครูต้องพึงพอใจกับผู้บริหาร ซึ่งจะส่งผลให้ครูทำงานได้ดี และใน ส่วนของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนของตน ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์จาก แนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 130); ชีระ รุจเจริญ (2553, หน้า 129 – 131); พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19); วิริญญ์ปิตร วัฒนมา (2554, หน้า 25 – 26); สำนักงาน ครูสภา (2562); Doll (1986, pp. 196 – 197); Conger and Kunungo (1987, pp. 637 – 647); Bass (1990, pp. 80 – 81); Gardner (1990, p. 46); Barnard (1996, pp. 39 – 40); Davis (1997, pp. 99 – 100) and Richard (2001, pp. 154 – 187) และสรุปได้ ดังนี้ คือ 1) ความ ฉลาดมีไหวพริบ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความสามารถในการจูงใจ 4) ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม 5) ความมีชีวิตชีวาและอดทน และ 6) มีบุคลิกภาพที่ดี

ทฤษฎีการจูงใจในการปฏิบัติงานของ Herzberg, Mausner and Snyderman (1993, pp. 113 – 115) กล่าวว่า คนเราต้องการความสุขจากการทำงานและผลที่ตามมา ก็คือความพึงพอใจในการทำงานองค์ประกอบที่สำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึง พพอใจในการทำงานมีอยู่สองปัจจัย คือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation factors) ได้แก่ ความสำเร็จในหน้าที่การงานการยอมรับนับถือ ลักษณะของงานความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าและปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ได้แก่ นโยบายและการบริหารการ ปกครองบังคับบัญชาเงินเดือนและผลประโยชน์เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ บุคลากรในองค์การนับเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งถ้าบุคคลไม่มีความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานแล้วก็จะก่อให้เกิดปัญหาหลายประการแก่หน่วยงาน ขวัญกำลังใจของการ ปฏิบัติงานก็จะต่ำ การปฏิบัติงานจะได้รับผลตรงกันข้ามจะมีปัญหาเข้า-ออกตามมาเป็น ปัญหายุ่งยากสำหรับผู้บริหารในการวินิจฉัยการควบคุมเป็นการสูญเสียงบประมาณของ หน่วยงานเป็นอย่างมาก (Myers, 1970, p. 124) และในส่วนของความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครูผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิดของ พวงเพ็ชร วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ญัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา, 2556, หน้า 34 – 35); ญัฐชนันท์ เขจรนนท์ (2551, หน้า 79); ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551, หน้า 23); วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 36 – 37); อรุณ แสงแก้ว (2553, หน้า 39); สิทธิพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 6 – 8); ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า 5 – 6); รุ่งนภา บังคลื่น (2559, หน้า 8);

อัมพา ครอบครบุรี (2559, หน้า 8); Locke (1981, p. 1302) and Barnard (1986, pp. 142 – 149) และสรุปได้ ดังนี้ คือ 1) โอกาสและความก้าวหน้า 2) งานและลักษณะงาน 3) ค่าจ้าง และค่าตอบแทน และ 4) เพื่อนร่วมงาน

จากแนวคิดที่นำเสนอมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าผู้บริหารโรงเรียนย่อมมีบทบาทที่เป็นผลต่อความสำเร็จหรือประสิทธิภาพของงานเป็นอย่างยิ่ง บางครั้งการจัดการองค์การแม้จะไม่เรียบร้อยถูกต้องอยู่บ้างก็อาจได้รับผลงานสูงได้ หากผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่ดี แต่ถ้าคุณลักษณะหรือพฤติกรรมในการนำของผู้บริหารโรงเรียนไม่ดี แม้การจัดการถูกต้องหรือดีเพียงใดก็ตาม ผลงานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานนั้น ๆ ย่อมสมบูรณ์ได้ยาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้องเหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้านขององค์การขึ้นอยู่กับผู้บริหาร ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ การที่จะให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรสนองต่อความต้องการและความพึงพอใจนั้นยากที่จะประสบความสำเร็จ เนื่องจากโครงสร้างนโยบายการศึกษา และสภาพแวดล้อมไม่ว่าจะเป็นคุณลักษณะหรือภาวะผู้นำของผู้บริหาร การจูงใจนำมาซึ่งความพึงพอใจ การกำหนดเป้าหมาย การกำหนดหลักในการปฏิบัติงานมีผลกระทบต่อบรรยากาศขององค์กรทั้งสิ้น คุณลักษณะของผู้นำและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ดี มีขวัญและกำลังใจ รวมทั้งมีความสุขในการทำงาน ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการบริหารสถานศึกษาอันเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้เกิดความสำเร็จทั้งด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลตอบสนองต่อนโยบายของรัฐและจะเห็นได้ว่านักเรียนจะมีคุณภาพมาจากการผลิตของครู ซึ่งความพึงพอใจที่ครูมีต่อผู้บริหารก็เป็นส่วนประกอบหนึ่งที่ทำให้ครูทำงานได้ดี

จากปัญหาที่พบ สาเหตุหนึ่งอาจมาจากคุณลักษณะของผู้บริหาร เพราะคุณลักษณะของผู้บริหารย่อมเป็นปัจจัยที่สำคัญอันจะส่งเสริมให้การทำงานประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นหากผู้บริหาร มีคุณลักษณะที่เหมาะสม มีความสามารถในการจูงใจให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานในโรงเรียนประถมศึกษา จากปีการศึกษาที่ผ่านมาการทดสอบการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 (O-Net) การทดสอบประเมินคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 3 (NT) และการประเมินความสามารถด้านการอ่านของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 1 (RT) ภายในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีผลคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับดี จะเห็นได้

ว่าถ้าผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดี จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นตามไปด้วย และตัวของครูเองเมื่อพึงพอใจต่อผู้บริหารก็จะส่งผลในการทำงานหรือการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มตามศักยภาพของตัวเอง และสุดท้ายผลสัมฤทธิ์ที่ดีก็จะเกิดขึ้นที่ตัวของนักเรียน โดยจะทำให้มีการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาดำเนินการไปอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ชี้ให้เห็นว่าทั้งปัญหาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารและปัญหาของบุคลากรที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตพื้นที่บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา 7 อำเภอ ได้แก่ พังโคน ส่องดาว สว่างแดนดิน พรรณานิคม เจริญศิลป์ วาริชภูมิ และนิคมน้ำอูน มีวิสัยทัศน์ คือ เป็นองค์กรบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพ สู่มาตรฐานสากลบนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน สำหรับการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ถือว่าประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก เนื่องจากบุคลากรครูทำงานเต็มความสามารถของตนเอง สืบเนื่องเพราะมีผู้บริหารที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ดี ทำให้ครูมีความเชื่อถือนต่อผู้บริหารและนำพาโรงเรียนไปสู่เป้าหมายเดียวกัน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อการบริหารจัดการของโรงเรียนประถมศึกษาต่อไป

คำถามของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จึงกำหนดปัญหาการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันอย่างไร

6. แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ
ประสบการณ์การทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์
การทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ
ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์
การทำงานมีความแตกต่างกัน

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจใน
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
2. ทำให้ทราบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
3. ได้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. เป็นแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาการวิจัยโดยมุ่งที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ซึ่งในส่วนของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 130); ชีระ รุจเจริญ (2553, หน้า 129 – 131); พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19); วิริญญ์บิตร วัฒนา (2554, หน้า 25 – 26); สำนักงานครุสภา (2562); Doll (1986, pp. 196 – 197); Conger and Kunungo (1987, pp. 637 – 647); Bass (1990, pp. 80 – 81); Gardner (1990, p. 46); Barnard (1996, pp. 39 – 40); Davis (1997, pp. 99 – 100); and Richard (2001, pp. 154 – 187) จึงได้คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ไว้ 6 ด้าน ดังนี้

1. ความฉลาดมีไหวพริบ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสามารถในการจูงใจ

4. ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

5. ความมีชีวิตชีวาและอดทน

6. มีบุคลิกภาพที่ดี

ในส่วนของคุณภาพพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้วิจัยได้สังเคราะห์จากแนวคิด พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ญัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา, 2556 หน้า 34 – 35); ญัฐสุนันท์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 79); ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551, หน้า 23); วาสนา พัฒนानันท์ชัย (2553, หน้า 36 – 37); อรุณ แสงแก้ว (2553, หน้า 39); ลีพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 6 – 8); ธัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า 5 – 6); รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 8); อัมพา รอบครบุรี (2559, หน้า 8); Locke (1981, p. 1302) and Barnard (1986, pp. 142 – 149) จึงได้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู 4 ด้าน ดังนี้

1. โอกาสและความก้าวหน้า

2. งานและลักษณะงาน

3. ค่าจ้างและค่าตอบแทน

4. เพื่อนร่วมงาน

2. ประชากรและตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,351 คน จาก 258 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 258 คน และครูผู้สอนจำนวน 3,093 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 354 คน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 104 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน จาก 104 โรงเรียน การกำหนดกลุ่มตัวอย่างใช้ ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) และใช้การสุ่มแบบ หลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

2.3 ตัวแปรที่ศึกษา

2.3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

2.3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

1) ผู้บริหารโรงเรียน

2) ครูผู้สอน

2.3.1.2 ขนาดของโรงเรียน

1) เล็ก

2) กลาง

3) ใหญ่/ใหญ่พิเศษ

2.3.1.3 ประสบการณ์การทำงาน

1) น้อยกว่า 10 ปี

2) ระหว่าง 10 - 20 ปี

3) มากกว่า 20 ปี

2.3.2 ตัวแปรตาม

2.3.2.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

1) ความฉลาดมีไหวพริบ

2) ความรับผิดชอบ

3) ความสามารถในการจูงใจ

4) ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

5) ความมีชีวิตชีวาและอดทน

6) ความมีบุคลิกภาพที่ดี

2.3.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

1) โอกาสและความก้าวหน้า

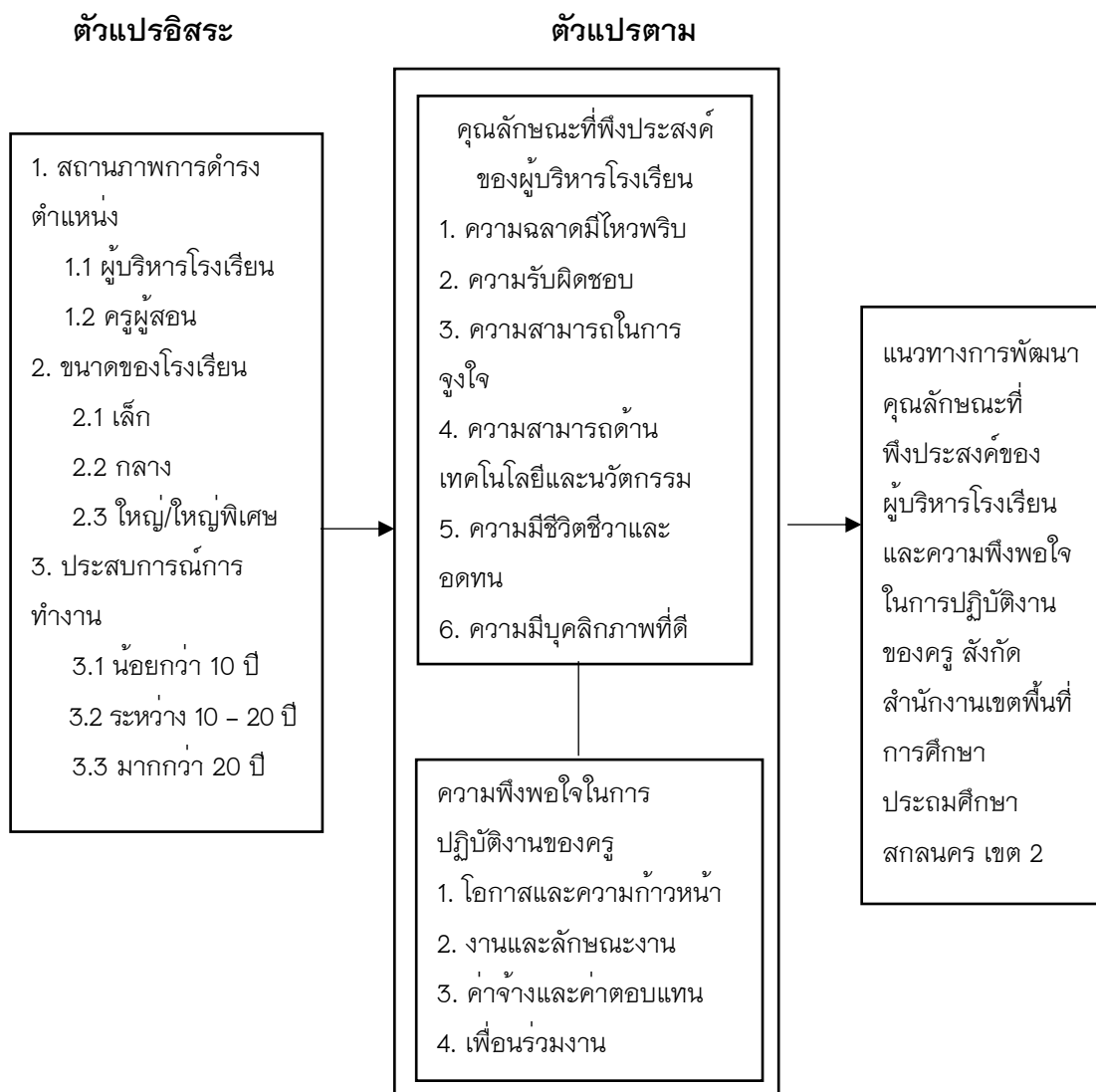
2) งานและลักษณะงาน

3) ค่าจ้างและค่าตอบแทน

4) เพื่อนร่วมงาน

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 130); ชีระ รุจเจริญ (2553, หน้า 129 – 131); พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19); วิริญญ์ปิตร วัฒนา (2554, หน้า 25 – 26); สำนักงานคຸຣຸສກາ (2562); Doll (1986, pp. 196 – 197); Conger and Kunungo (1987, pp. 637 – 647); Bass (1990, pp. 80 – 81); Gardner (1990, p. 46); Barnard (1996, pp. 39 – 40); Davis (1997, pp. 99 – 100); and Richard (2001, pp. 154 – 187) และสังเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามแนวคิดของ แนวคิด พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ญัฐษนัษนัษ พรทึพยัรึกษາ, 2556, หน้า 34 – 35), ญัฐษนัษนัษ เขจรนัษนัษ (2551, หน้า 79); ศึรึกานัษนัษ ทึมยัยงาม (2551, หน้า 23); วาสนา พัฒนานัษนัษชัษ (2553, หน้า 36 – 37); อรุณ แสงแก้ว (2553, หน้า 39); สึรึพร เมฆสุวรณ (2558, หน้า 6 – 8); ษนัษนัษนัษ สุวรณคาม (2559, หน้า 5 – 6); ร่ຸงนภา บัษคัษนัษ (2559, หน้า 8); ษนัษนัษนัษ รอบคຣบຸรึ (2559, หน้า 8); Locke (1981, p. 1302) and Barnard (1986, pp. 142 – 149) จึษงสรຸປเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดัษงนัษ



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัยไว้ ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร หมายถึง การแสดงพฤติกรรมในเชิงบวกของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบด้วย

1.1 ความฉลาดมีไหวพริบ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงผู้บริหารต้องมีความเฉลียวฉลาด เป็นผู้มีความรู้รอบด้าน เป็นผู้ที่มีความสามารถในการคิดและมีความสามารถในการเรียนรู้

1.2 ความรับผิดชอบ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียรพยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.3 ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง การแสดงพฤติกรรมที่ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงให้เกิด ความคล้อยตาม วางตัวให้ผู้อื่นเชื่อถือและยอมรับมีความสามารถในการจับจุดความสนใจของคนอื่น มีความสามารถในการสื่อสาร ทั้งการพูด การเขียน การนำเสนอ มีบุคลิกภาพหรือลักษณะที่น่าเคารพนับถือ มีความสามารถในการพูดในที่สาธารณะ มีความเข้าใจในมุมมอง ความรู้สึก หรือความสนใจของผู้อื่น และมีความเป็นผู้นำ

1.4 ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม คือ ความสามารถของผู้บริหารที่บูรณาการการใช้นวัตกรรมและสื่อเทคโนโลยี ไม่ว่าจะ เป็นคอมพิวเตอร์ แอปพลิเคชันต่าง ๆ ในการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทันต่อทุก ๆ สถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

1.5 ความมีชีวิตชีวาและอดทน คือ การแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความคล่องแคล่วว่องไว ความตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรับสถานการณ์ทุกชนิด และสามารถปรับตัวได้ มีความร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ มีความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่อง มีความอดทนต่อความลำบาก และสามารถปรับตัวเข้ากับความคิดได้ในทุกสภาวะ

1.6 ความมีบุคลิกภาพที่ดี หมายถึง ลักษณะท่าทางซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นและเกิด

ความประทับใจ สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยหมายรวมถึงคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะทางจิตใจซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคลในสถานการณ์ต่าง ๆ

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ปฏิบัติการอารมณ

ความรู้สึกรู้สึกของครูที่มีความสุขต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการในปัจจุบันต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกระตุ้นให้ปฏิบัติงานโดยเกิดกำลังใจและเต็มใจในการปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งประกอบด้วย

2.1 โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการขยับตำแหน่งจากตำแหน่งเดิมไปสู่ตำแหน่งที่มีสูงขึ้น

2.2 งานและลักษณะงาน หมายถึง งานที่ปฏิบัติมีความน่าสนใจ มีความแปลกใหม่ ทำทหายความสามารถ เปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาเรียนรู้เพิ่มเติม มีปริมาณที่เหมาะสม และมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ

2.3 ค่าจ้างและค่าตอบแทน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับ ความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน เงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน

2.4 เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความรู้ความสามารถของเพื่อน ร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งงานของบุคคลที่ได้รับการ มอบหมายให้ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้อำนวยการ โรงเรียนหรือผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้เป็นผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ครูที่ได้รับการแต่งตั้งให้เป็นผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. ขนาดโรงเรียน คือ การจำแนกประเภทของขนาดโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามเกณฑ์ของ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดสกลนคร แบ่งเป็น

4.1 เล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 1 – 120 คน

4.2 กลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 121 – 600 คน

4.3 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 601 ขึ้นไป

5. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยนับตั้งแต่วันแรกเริ่มเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกเป็นระดับ ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วไม่ถึง 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้ว อยู่ในระยะเวลา 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง การที่ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด ถ้าพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงขึ้นไปจะพัฒนาตัวแปรทั้ง 2 ตัว ที่มีค่าความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจะทำการพัฒนาตัวแปรทั้ง 2 ตัว ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม โดยกำหนดดังนี้

6.1 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้าน ได้แก่ ความฉลาดมีไหวพริบ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความมีชีวิตชีวาและอดทน และบุคลิกภาพที่ดีที่มีค่าเฉลี่ยในด้านที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม ไปกำหนดแนวทางมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสม

6.2 แนวทางความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้า งานและลักษณะงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนและเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยในด้านที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิมไปกำหนดแนวทางมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสม

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้เสนอเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.1 ความหมายของคุณลักษณะ
 - 1.2 ความหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์
 - 1.3 ความหมายคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.4 องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
 - 1.5 หลักการแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
 - 2.1 ความหมายของความพึงพอใจ
 - 2.2 ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.3 ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 3.1 สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2
 - 3.2 นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

1. ความหมายของคุณลักษณะ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัว ส่วน สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ ได้ให้ความหมายของคุณลักษณะ หมายถึง ลักษณะต่าง ๆ เฉพาะรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งพื้นฐานของบุคลิกภาพภาวะด้านอารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ ค่านิยม (values) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวรที่บุคคลนั้นแสดงออกมาในรูปแบบเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ ตัวอย่างดังกล่าวรวมถึงความมั่นใจของตนเอง วุฒิภาวะด้านอารมณ์ ความมั่นคงด้านอารมณ์ ระดับความมีพลังและความสามารถทนต่อความเครียด เป็นต้น ปัจจุบันมีหลักฐานที่บ่งชี้ชัดเจนขึ้นว่าคุณลักษณะเป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้ได้ และเป็นความสามารถที่ถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

Daft (2001, อ้างถึงใน พิชาชาย รัตนติลล ก ณ ภูเก็ต, 2552, หน้า 173 – 174) นำเสนอว่า คุณลักษณะสำคัญที่สุดของบุคคล มีสามประการ คือ ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) ความซื่อสัตย์มั่นคงต่อหลักการ (integrity) และพลังขับเคลื่อนตนเอง (drive) โดยความเชื่อมั่นในตนเอง เป็นภาวะพร้อมที่บุคคลมีอยู่ในการตัดสินใจ การแสดงความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของตนเอง ความเชื่อมั่นในตนเองเกิดจากการที่บุคคลตระหนักว่าตนเองมีความเฉลียวฉลาดมีความรู้ความสามารถในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่เผชิญหน้าท้าทายอยู่ ผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองจะรับรู้ภาพลักษณ์เชิงบวกของตนเองและเมื่อแสดงความสามารถให้ประจักษ์ต่อสาธารณะแล้ว และส่งเสริมให้ผู้ตามมีความเชื่อมั่นในตัวผู้นำด้วย

Gordon (1935, อ้างถึงใน ณิชามล พองน้ำ, 2557 หน้า 6) อธิบายว่าคุณลักษณะเป็นรากฐานของระบบประสาทของบุคคลเป็นโครงสร้างของระบบจิตประสาทซึ่งทำหน้าที่ควบคุมบังคับหรือเป็นแกนนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมช่วยสร้างความเชื่อมั่นและทำให้บุคคลอื่นเกิดความรู้สึกยินดีและทำให้ครอบครัวอบอุ่นถ้าบุคคลใดที่ขาดคุณลักษณะเกี่ยวกับความสามารถในการเข้าสังคมจะมีพฤติกรรมที่ผิดหวังมีความรู้สึกแตกต่างกันอย่างมากในสภาวะเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

จากความหมายของคุณลักษณะสรุปได้ว่า คือ สิ่งชี้ให้เห็นความดีหรือลักษณะประจำตัวรายบุคคล ซึ่งประกอบด้วยสิ่งพื้นฐานของบุคลิกภาพ ภาวะด้าน

อารมณ์และจิตใจ ความต้องการ แรงขับ ค่านิยม คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพเป็นสิ่งที่ค่อนข้างถาวรที่บุคคลนั้นแสดงออกมาในรูปแบบเฉพาะในแต่ละสถานการณ์ เป็นสิ่งที่สามารถเรียนรู้และสามารถถ่ายทอดได้ทางพันธุกรรมเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้า

2. ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง อันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข มีนักวิชาการได้นำเสนอความหมาย คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง เครื่องหมายหรือสิ่งที่ชี้ให้เห็นความดี หรือลักษณะประจำตัว

สายฝน บุษบาและคณะ (2550, อ้างถึงใน ปัญญา ชูช่วย และคณะ, 2558, หน้า 1227) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์เป็นพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกมา สามารถแบ่งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ออกได้เป็น 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านบุคลิกภาพ ผู้ที่มีความสุขุมรอบคอบ มีกิริยาท่าทางวาจาสุภาพอ่อนโยน มีความกระตือรือร้นในการทำงาน 2) ด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นผู้ที่มีความเป็นกันเองกับผู้อื่นโดยไม่แบ่งสายงาน ชอบช่วยเหลือเกื้อกูลผู้อื่นทั้งในเรื่องงานและส่วนตัวทำงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี 3) ด้านความรู้ความสามารถ เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ทางวิชาการในวิชาชีพของตนและวิชาชีพต่าง ๆ อย่างกว้างขวาง เป็นผู้ที่ศึกษาค้นคว้าอยู่ตลอดเวลา มีผลงานที่แสดงให้เห็นอย่างชัดเจนว่าเป็นผู้ที่มีความรู้และความสามารถทัดเทียมกับผู้อื่น 4) ด้านทัศนคติต่อวิชาชีพ เป็นผู้มีความภูมิใจในวิชาชีพและการใช้ภาษา 5) ด้านคุณธรรมจริยธรรม เป็นผู้ที่ปฏิบัติและยึดหลักการและความถูกต้องในการดำเนินชีวิตพร้อมทั้งมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและสังคม มีความอดทน อุทิศหาและขยันหมั่นเพียรเป็นคนมีเหตุผล เอาใจเขามาใส่ใจเราและรู้จักกาลเทศะในสถานการณ์ต่าง ๆ 6) ด้านความรู้ความเข้าใจทางระเบียบวัฒนธรรม เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรมศาสนา และสมรรถภาพด้านอื่น ๆ ที่มนุษย์ได้จากการเป็นสมาชิกของสังคม

พรพรรณ สุทธานนท์ (2538, อ้างถึงใน วันเพ็ญ เนตรประไพ, 2553, หน้า 15) ซึ่งกล่าวว่า คุณลักษณะ หมายถึง แบบอย่างแห่งพฤติกรรมหรือสิ่งที่ปรากฏให้เห็นและชี้หรือแสดงถึงความดีหรือลักษณะประจำตัวของบุคคล

น.อ.สุรศักดิ์ ประทานวรกิจ (2557, หน้า 10) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง พฤติกรรมที่คาดหวังให้เกิดกับบุคคล ซึ่งจะต้องเป็นพฤติกรรมที่ดีและเป็นที่ยอมรับของคนรอบข้าง

จากความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์สรุปได้ว่า ลักษณะที่ต้องการให้เกิดขึ้นอันเป็นคุณลักษณะที่สังคมต้องการในด้านคุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม จิตสำนึก สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคมได้อย่างมีความสุข

3. ความหมายของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามแนวคิดของ นักวิชาการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศที่ผู้วิจัยนำเสนอในการทำวิจัยครั้งนี้ คือ

3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ Ghiselli

Ghiselli. (1971, pp. 39 – 94) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการสั่งการ (Supervisory Ability) หมายถึง ความสามารถที่จะชี้นำหรือชี้แนะงานของคนอื่น และความสามารถที่จะจัดองค์การและบูรณาการกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะช่วยส่งเสริมให้บรรลุจุดมุ่งหมายของกลุ่มได้ง่ายขึ้น

2. ความรอบรู้งาน (Intelligence) หมายถึง ความสามารถที่จะตัดสินใจให้เหตุผล และความสามารถเกี่ยวกับความคิด นามธรรมและมโนภาพความสามารถจะเรียนรู้หยั่งเห็นสังเคราะห์ และวิเคราะห์ได้

3. ความสามารถในการตัดสินใจ (Decisiveness) หมายถึง ความพร้อมที่จะตัดสินใจอย่างฉับพลันด้วยความเชื่อมั่น ไม่ลังเลในการตัดสินใจเพราะอาจทำให้ปัญหาเล็กกลายเป็นปัญหาใหญ่ในภายหลังได้

4. ความมั่นใจในตัวเอง (Self – assurance) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลรับรู้ตนเองว่ามีประสิทธิภาพในการแก้ปัญหา การตัดสินใจถูกต้อง และเชื่อมั่นในตนเองว่ามีความสามารถพอที่จะต่อสู้กับปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

5. ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ (Need for Occupational Achievement) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาความรับผิดชอบและเกียรติศักดิ์เกี่ยวกับตำแหน่งที่สูงขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ความต้องการนี้เป็นความต้องการความสำเร็จในอาชีพนั่นเอง

6 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self – actualization) หมายถึง ขอบเขตที่บุคคลแสวงหาโอกาสที่จะใช้ปัญญาหรือความสามารถของตนให้เต็มที่อย่างอิสระในการทำกิจกรรมที่สำคัญโดยที่ความสำเร็จนั้นจะส่งผลถึงสังคมส่วนรวมด้วย

7. ความไม่ผูกติดกับตำแหน่ง (Low Need for Job Security)

คุณลักษณะ หมายถึง การที่บุคคลทั้งหลายยึดถือเอาการทำงานเพื่อตำแหน่ง ทำการปกป้องงานและสถานภาพเป็นสำคัญพยายามแสวงหาการมอบหมายงานที่ตนเองปลอดภัย พยายามหลีกเลี่ยงเรื่องที่ตนเองต้องถูกตรวจสอบหรือถูกประเมิน ถือเอาสิ่งที่ตนคุ้นเคยเป็นของดี ส่วนสิ่งที่ไม่คุ้นเคยเป็นของเลวสำหรับคนที่ไม่ผูกติดกับตำแหน่งแล้วจะยึดถือเงื่อนไขดังกล่าวน้อยหรือไม่มีเลย

3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ Hoy and Miskel

Hoy and Miskel (2001, p. 169) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะด้านการตัดสินใจ การตัดสินใจ คือ การให้ผู้บริหารตัดสินใจจะทำการหรือละเว้นการกระทำใด ๆ เป็นความรับผิดชอบหลักของนักบริหารทุกคน และเป็นกระบวนการที่การตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติกระบวนการตัดสินใจจะไม่มีสิ้นสุด จนกว่าการตัดสินใจจะได้รับการปฏิบัติเป็นที่เรียบร้อย และเป็นกระบวนการเลือกหนทางที่ดีที่สุดไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองคาดหวังไว้ ผู้ทำการตัดสินใจจึงต้องใช้ดุลยพินิจคิดพิจารณาในทุกขั้นตอนของกระบวนการตัดสินใจ

2. คุณลักษณะด้านการจูงใจ การจูงใจ เป็นความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมาก โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ เพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่องค์กรต้องการ ความต้องการของบุคคล ความสำเร็จของงาน ความต้องการในพลังอำนาจ และคุณงามความดี

3. คุณลักษณะด้านความเป็นผู้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคปฏิรูปการศึกษาต้องมีความรู้ ความสามารถในการบริหารจัดการ มีวิสัยทัศน์ในการบริหารการศึกษาให้ทันสมัยกับการเปลี่ยนแปลง มีภาวะผู้นำ มีมนุษยสัมพันธ์เป็นที่ยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความเป็นประชาธิปไตย เพื่อนำไปสู่การปฏิรูปการเรียนรู้ให้ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความสามารถ บุคลิกลักษณะและคุณสมบัติตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างแท้จริง คือ นักพัฒนา นักแก้ปัญหา นักตัดสินใจ นักประนีประนอม นักการทูต นักวางแผน นักปกครอง และนักปราชญ์

4. คุณลักษณะด้านความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบ สภาพทางอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้

ละเว้นสิ่งอันควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดควรในเชิงศีลธรรม และคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบเมื่อผิดพลาด และเต็มใจรับคำตำหนิ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ใดมาแล้ว และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารควรมี และประพฤติปฏิบัติ ประกอบด้วย ความกล้าหาญทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกปลอดภัย เมื่อผิดพลาดต้องเต็มใจรับคำตำหนิและต้องทำหน้าที่ให้ดีที่สุด

5. คุณลักษณะด้านมนุษยสัมพันธ์ เป็นศิลปะและการปฏิบัติ ในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของ มนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกับให้บรรลุ จุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวมเป็นการติดต่อ พูดคุยหรือประสานงานกับบุคคลหรือ หน่วยงานอื่น ๆ เพื่อผลประโยชน์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือเพื่อการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม อย่างสงบสุข และเป็นกระบวนการบริหารการครองใจคน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจความ ร่วมมือร่วมใจกันช่วยเหลือซึ่งกันและกันให้มีความสุขในการทำงานสามารถ ตอบสนอง ตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงานโดยการทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของ องค์กรหรือหน่วยงาน

3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ

บุรุษชัย จงกลณี

บุรุษชัย จงกลณี (2532, อ้างถึงใน ศุภมาส วิสัยนาม, 2560 หน้า 39) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความฉลาดและไหวพริบมาแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่สำคัญในการบริหาร (Application of Intelligence to Life Problems)
2. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเปิดโอกาสให้บุคคลจำนวนมาก หรือบุคคลหลาย ๆ คน เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำ โดยไม่ทำงานตามลำพัง (Necessity of Social Group Action)
3. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเคารพความเป็นคนของแต่ละคน และจะต้องให้ความยอมรับนับถือในความเป็นธรรมชาติและความสามารถของผู้อื่น (Respect of the Individual)
4. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของ การศึกษาเป็นหลักการบริหารการศึกษาจะไม่มีจุดหมายถ้าขาดเป้าหมายดังกล่าว นอกจากนี้ข้าราชการครูจะต้องถือว่าเป้าหมายหรือจุดประสงค์ของการศึกษาย่อม เปลี่ยนแปลงไปตามความเหมาะสมกับสภาพของสังคม ในฐานะผู้นำข้าราชการครูจะต้อง

ปรับปรุงการศึกษาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ (Function Social Organization)

5. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องถือว่าตนเป็นเพียงผู้ทำหน้าที่ประสานประโยชน์ ซึ่งเข้ามาให้บริการแก่บุคคลอื่นทุก ๆ คนในการที่จะช่วยให้เขาดำเนินงานต่าง ๆ ในการให้การศึกษา ให้ได้ผลและมีประสิทธิภาพที่สุด (Administrator as Group Instrument)

6. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องเปิดโอกาสให้บุคคลทั้งหลายมาทำความเข้าใจกันได้ ทุกเมื่อและรับฟังความคิดเห็นของบุคคลทุกคนในวงการศึกษาและในชุมชนที่สถานศึกษาตั้งอยู่ (Freedom of Communication)

7. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องถือว่าตนเองเป็นผู้นำ มิใช่เจ้านายผู้ทรงอำนาจ (Administrator as a leader)

8. ผู้บริหารสถานศึกษาต้องถือว่าตนเองคือ นักการศึกษา ผู้ยึดมั่นในปรัชญาของการศึกษา จึงต้องปฏิบัติและวางตนอย่างนักการศึกษา (Administrator as an Educator)

9. ข้าราชการครูจะต้องเสียสละทุกอย่างเพื่อให้การศึกษาแก่ประชาชนและเพื่อให้สังคมดีขึ้นทุก ๆ ทาง (Dedication of Public Education to Community Betterment)

10. ข้าราชการครูจะต้องประสานงานประสานน้ำใจระหว่างชาวบ้านกับสถานศึกษา ในการดำเนินงานการศึกษา (School Community Integration in Education)

11. ข้าราชการครูจะต้องประเมินผลงานตนเองอยู่เสมอ การประเมินจะต้องทำทั้งสองอย่าง คือ ประเมินวิธีการหรือกระบวนการทำงานไปพร้อม ๆ กันกับการประเมินการปฏิบัติงาน เพราะการทำงานมุ่งเอาแต่ผลอย่างเดียวไม่ได้วิธีการจำเป็นเช่นเดียวกัน (Two fold evaluation of Administration Means and Ends)

12. ข้าราชการครูจะต้องเคารพในวิชาชีพของการบริหารและมีความรับผิดชอบต่อวิชาชีพ จะไม่ทำความเสื่อมเสียให้ผู้คนที่เยี่ยดยหายาวิชาชีพของนักบริหาร (Professional Integrity and Responsibility)

13. ข้าราชการครูจะต้องขวนขวายหาความรู้ใส่ตนอยู่เสมอ และแสวงหาความชำนาญทุกวิถีทางเพื่อให้การบริหารงานของตนเองทันสมัย (Necessity for Professional Growth)

3.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามแนวคิดของ

ธีระ รุญเจริญ

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 4) กล่าวว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารสถานศึกษา มี 6 ประการ สรุปได้ดังนี้

1. มีพื้นฐานเดิมเป็นทุน นั่นคือ มีความเป็นผู้นำตามธรรมชาติ
เดิมเป็นทุน ดังนี้

1.1 ความถนัดในการเป็นผู้นำ

1.2 ลักษณะนิสัยในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น เช่น เข้าใจ
ธรรมชาติของมนุษย์ ชอบทำงานร่วมกับผู้อื่น

1.3 มีการศึกษา คือ ควรได้รับการศึกษาระดับปริญญาตรี
ทางการบริหารการศึกษาเป็นอย่างต่ำโดยหลักสูตรจะครอบคลุมเนื้อหาสาระ

1.4 การบริหารการจัดการศึกษาจิตวิทยาการทำงาน
ร่วมกับผู้อื่น

1.5 พื้นฐานการศึกษาค้นคว้าวิจัย

1.6 บริบททางการบริหารการศึกษา เช่น ระเบียบกฎหมาย
ปรัชญา การปกครอง สังคมวิทยา เศรษฐกิจ

2. มีบุคลิกภาพน่าเชื่อถือ

2.1 มีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง เข้าใจง่าย

2.2 มีอารมณ์มั่นคง

2.3 มีความเข้มแข็ง แต่ถ่อมตน

2.4 มีกิจกรรมรยาทเป็นที่ยอมรับทางสังคม

2.5 การแต่งกายสอดคล้องกับกาลเทศะ

3. มีคุณธรรม จริยธรรม ในเรื่องต่อไปนี้

3.1 มีวิสัยทัศน์ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง

3.2 ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง นั่นคือ มีความโปร่งใส

มีความยุติธรรม

3.3 ซื่อสัตย์ไม่คอรัปชัน

3.4 อดทน อดกลั้น

3.5 รับผิดชอบและชอบ

3.6 เสียสละ

3.7 เป็นคนดีของสังคม

4. มีความสามารถ ความชำนาญ ในเรื่องต่อไปนี้

4.1 การบริหารการศึกษาตามหลักวิชาการ

4.2 การนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย ยึดการบริหารโดยองค์

คณะบุคคล การมีส่วนร่วม

4.3 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

4.4 ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ

4.5 ปรับเปลี่ยนเทคนิค เพื่อให้สอดคล้องกับการ

เปลี่ยนแปลง

5. มีความรอบรู้ในเรื่องต่อไปนี้

5.1 การบริหารจัดการ

5.2 การจัดการศึกษา

5.3 ระเบียบกฎหมาย

5.4 บริบททางสังคม

5.5 การวิจัย

กล่าวโดยสรุป คุณลักษณะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา ให้ประสบผลสำเร็จได้นั้นผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเป็นผู้นำ มีความรู้ ความสามารถ เพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย มีคุณธรรม จริยธรรม ในการครองตน ครองงานและเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

จากความหมายของคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถรอบด้าน มีความเฉลียวฉลาด ไหวพริบดีและที่สำคัญ บุคลิกภาพต้องดี มีความเป็นผู้นำสูง เอาใจเขาใส่ใจเราให้เป็น มีความรับผิดชอบ กล้าทำ กล้ารับ มีศิลปะในการพูดและการกระทำ และต้องเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม

4. องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

มีนักวิชาการได้นำเสนอองค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารไว้หลายคน ดังนี้

สุนทร โคตรบรรเทา (2551, หน้า 25) ได้กล่าวไว้ว่า บุคลิกภาพหรือบุคลิกลักษณะมีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับผู้ที่จะเป็นนักปกครอง นักบริหารและหัวหน้า

หน่วยงาน บุคลิกลักษณะที่จะต้องประกอบดังต่อไปนี้ 1) รูปลักษณะร่างกาย บุคคลชั้นหัวหน้างาน นักปกครอง ผู้บริหารจะต้องเลือกบุคคลที่มีลักษณะร่างกายสมบูรณ์ มีความสง่าผ่าเผย ไม่เป็นโรคติดต่อที่สังคมรังเกียจ ปราศจากความพิการอย่างใดอย่างหนึ่ง 2) การแต่งกาย การแต่งกายที่เหมาะสมเรียบร้อยเป็นการส่งเสริมบุคลิกภาพทำให้เกิดบรรยากาศในทางที่ดีการปกครอง การบริหาร นอกจากความสุภาพเรียบร้อยแล้วการแต่งกายยังต้องคำนึงถึงอายุ เพศ ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะของงานและสถานที่ที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวกับการใช้เครื่องแต่งกาย การแต่งกายของบุคคลชั้นผู้บริหารต้องไม่เป็นเป้าสายตาของผู้พบเห็นและก่อให้เกิดการวิพากษ์วิจารณ์ในทางที่ไม่ดี 3) กิริยา ท่าทางและวาทะ ทั้งสามอย่างนี้มีความสำคัญมากในการแสดงออกต่อสังคมหรือที่ชุมชน ซึ่งจะต้องดูความเหมาะสมว่างานนั้นเป็นอย่างใด และลักษณะของงานต้องการอะไร เช่น งานแต่งงานหรืองานขึ้นบ้านใหม่ ต้องการความสนุกสนาน การแสดงออกต้องยิ้มแย้มแจ่มใส ส่วนงานพิธีทางศาสนาต้องการความสงบ ไม่จำเป็นต้องแสดงออกให้มากเกินไป เป็นต้น

ธีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 129 - 131) ที่กล่าวว่า ลักษณะของนักบริหารการศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการบริหารและการจัดการศึกษาจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ ดังนี้ 1) มีลักษณะพื้นฐาน ธรรมชาติเดิมเป็นทุน ซึ่งหมายถึงมีความถนัด (aptitude) ในการเป็นผู้นำตามธรรมชาติและมีลักษณะนิสัยที่ดีในการร่วมกิจกรรมกับผู้อื่น 2) มีการศึกษาที่ดี หมายถึง มีความรู้ทางการบริหารการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป 3) มีบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ หมายถึง มีน้ำเสียงการพูดน่าฟัง อารมณ์มั่นคง เข้มแข็งแต่ถ่อมตน กิริยามารยาทเป็นที่ยอมรับของสังคม แต่งกายเหมาะสมกับกาลเทศะ 4) มีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของวิชาชีพ หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ที่ก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดระบบคุณธรรมเป็นที่ตั้ง ซื่อสัตย์ อดทน อดกลั้น รับทั้งผิดชอบ เสียสละ และเป็นคนดีของสังคม 5) มีความสามารถและความชำนาญการ เช่น บริหารจัดการการศึกษาตามหลักวิชาและการปฏิบัติ นำองค์การไปสู่เป้าหมายโดยยึดองค์คณะบุคคลมีส่วนร่วม ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ประสานงานเพื่อผลงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนเทคนิคเพื่อให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง 6) มีความรู้สึกและรื้อรอบ หมายถึง มีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการ การจัดการการศึกษา ระเบียบกฎหมาย บริบททางสังคม การวิจัย จิตวิทยาการบริหาร 7) มีใบอนุญาตประกอบวิชาชีพทางด้านบริหาร เพื่อเป็นหลักประกันการบริหารที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และเป็นการยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ

5. หลักการแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้บริหารมีหน้าที่หลักในการบริหารงานต่าง ๆ ของหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมสำหรับการเป็นผู้บริหารอย่างครบถ้วน ทั้งนี้ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลายดังนี้

รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 130) นำเสนอว่า คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้บริหารที่มีประสิทธิผล ลักษณะผู้บริหารที่มีประสิทธิผลมีลักษณะดังนี้

- 1) เป็นบุคคลที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และบรรลุผลสำเร็จ
- 2) เป็นผู้ที่มีบทบาทที่สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา
- 3) การจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตาม การติดต่อสื่อสาร และมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาตามอำนาจหน้าที่ของการบริหารที่ดำรงตำแหน่งอยู่
- 4) ผู้บริหารมีส่วนทำให้เกิดวิสัยทัศน์ขององค์การและของพนักงาน ซึ่งเป็นผู้ที่สามารถใช้อำนาจอิทธิพลต่าง ๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อนำกลุ่มประกอบกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งด้วย
- 5) ผู้บริหารยังเป็นอิทธิพลต่อกลุ่มและสามารถนำกลุ่มให้ปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ โดยแบ่งลักษณะด้านบุคลิกภาพของผู้นำ ออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

- 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (general personality traits) เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน
- 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงานซึ่งได้แก่

- 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (general personality traits) เป็นคุณลักษณะที่สามารถสังเกตได้ทั้งภายในและภายนอกงาน
- คุณลักษณะทั่วไปจะสัมพันธ์กับความสำเร็จ และความพอใจทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวประกอบด้วย

- 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence)
- 2) การสร้างความไว้วางใจได้ (trustworthiness)
- 3) เป็นคนกล้าแสดงออก (extroversion)
- 4) ลักษณะเด่น (dominance)
- 5) การเป็นคนที่มีการแสดงออกเหมาะสม (assertiveness)
- 6) ความมั่นคงทางอารมณ์ (emotional stability)
- 7) ความกระตือรือร้น (Enthusiasm)
- 8) มีอารมณ์ขัน (sense of humor)
- 9) ความเป็นคนอบอุ่นหรือมีความเอื้ออาทร (warmth)
- 10) มีความอดทนสูงต่อความตึงเครียด ความผิดหวังหรือคับข้องใจ (high tolerance for frustration)
- 11) การรู้จักตนเองและมีวัตถุประสงค์ในการทำงาน (self-awareness and self-objectivity)
- 12) ความนอบน้อมถ่อมตน (humility) และคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (task-related personality traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่แน่นอนของผู้นำที่มีประสิทธิภาพและก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน ประกอบด้วย

- (1) ความรู้สึกที่มุ่งมั่น

(2) ความฉลาดทางอารมณ์ (emotional intelligence) (3) ความสามารถในการยืดหยุ่นได้ และความสามารถในการปรับตัว (flexibility and adaptability) (4) สภาพการควบคุมภายในตนเอง (Internal Locus of control) (5) ความกล้าหาญ (courage) (6) ความสามารถกลับคืนสู่สภาพเดิม (Resiliency)

พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19) ที่กล่าวไว้ว่า ผู้นำที่ดีควรมีลักษณะดังนี้ คือ 1) มีความเฉลียวฉลาด 2) มีการศึกษาอบรมดี 3) มีความเชื่อมั่นในตัวเอง 4) เป็นคนมีเหตุผลดี 5) มีประสบการณ์ในการปกครองบังคับบัญชาเป็นอย่างดี 6) มีชื่อเสียงเกียรติคุณดี 7) สามารถเข้ากับคนได้ทุกระดับ 8) มีสุขภาพอนามัยดี 9) มีความสามารถเหนือบุคคลธรรมดา 10) มีความรู้เกี่ยวกับงานทั่วไปขององค์กร 11) มีความสามารถเผชิญปัญหาและใช้เทคโนโลยี 12) มีความสามารถคาดการณ์

วิริญญ์ปิตร วัฒนา (2554, หน้า 25 - 26) ได้นำเสนอว่า คุณลักษณะที่ผู้บริหารต้องมีได้แก่ 1) ความฉลาดรอบรู้ คือ สามารถที่จะเห็นเหตุการณ์ได้เร็วกว่าและสามารถตีความประเด็นของสถานการณ์ได้ 2) มีความกระตือรือร้น 3) สนใจสิ่งภายนอกและอยากรู้อยากเห็นว่าอะไรจะเกิดขึ้นอยู่เสมอ 4) มีความจำดี 5) มีความโอบอ้อมอารีเอาใจเขามาใส่ใจเรา 6) ไว้เนื้อเชื่อใจได้ ผู้ตามมีความรู้สึกมั่นใจที่จะตามคนที่เขาสามารถไว้วางใจได้ 7) มีความสามารถจูงใจให้หันตามด้วย 8) ทำตัวเป็นตัวอย่างที่ดี 9) มีความสามารถในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยี 10) มีความยุติธรรม

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2562) กล่าวว่า ตามรายละเอียดของมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562

1. ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไปข้อ
2. ให้ยกเลิกความในหมวด 2 ผู้ประกอบวิชาชีพครู ของประกาศคณะกรรมการคุรุสภา เรื่อง สาระความรู้ สมรรถนะและประสบการณ์วิชาชีพของผู้ประกอบวิชาชีพครู ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารการศึกษา และศึกษานิเทศก์ ตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556
3. มาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครู มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 มาตรฐานความรู้

3.1.1 การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลก สังคม และแนวคิด
ของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.1.1.1 สารความรู้

- 1) การเปลี่ยนแปลงบริบทของโลกและสังคม
- 2) แนวคิดของปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

3.1.1.2 สมรรถนะ

- 1) รอบรู้บริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งภายใน
และภายนอกประเทศที่ส่งผลกระทบต่อการศึกษา
- 2) ประยุกต์ใช้แนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงใน
การจัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียนได้

3.1.2 จิตวิทยาพัฒนาการ จิตวิทยาการศึกษา และจิตวิทยา
ให้คำปรึกษาในการวิเคราะห์ และพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

3.1.2.1 สารความรู้จิตวิทยาเพื่อการวิเคราะห์ และ

พัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ ครอบคลุม

- 1) จิตวิทยาพัฒนาการ
- 2) จิตวิทยาการศึกษา
- 3) จิตวิทยาให้คำปรึกษา

3.1.2.2 สมรรถนะ

- 1) เข้าใจธรรมชาติของผู้เรียน
- 2) ช่วยเหลือและสนับสนุนการเรียนรู้ของผู้เรียนให้
เต็มตามศักยภาพได้
- 3) ให้คำแนะนำช่วยเหลือผู้เรียนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี
ขึ้นได้

3.1.3 เนื้อหาวิชาที่สอน หลักสูตร ศาสตร์การสอน และ
เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.1.3.1 สารความรู้

- 1) เนื้อหาวิชาเอก
- 2) หลักสูตร
- 3) ศาสตร์การสอน

4) เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้

3.1.3.2 สมรรถนะ

1) รอบรู้ในเนื้อหาของสาขาวิชาเอกที่สอน และบูรณาการองค์ความรู้ในวิชาเอกสำหรับการเรียนการสอนได้

2) วิเคราะห์ จัดทำใช้ประเมิน และพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษาได้

3) จัดทำแผนการเรียนรู้ และนำแผนการเรียนรู้ไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลจริงได้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน

4) บริหารจัดการชั้นเรียนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้

5) ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารได้

6) แสวงหาแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายให้แก่ผู้เรียนได้

7) ประยุกต์ใช้หรือพัฒนาสื่อ และนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ของผู้เรียนได้

3.1.4 การวัด ประเมินผลการเรียนรู้ และการวิจัยเพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาผู้เรียน

3.1.4.1 สาระความรู้

1) การวัดและประเมินผลการเรียนรู้

2) การวิจัยเพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาผู้เรียน

3.1.4.2 สมรรถนะ

1) วัดและประเมินผลการเรียนรู้ของผู้เรียน และนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาผู้เรียนได้

2) เลือกใช้ผลการวิจัยไปใช้ในการจัดการเรียนรู้ได้

3) ทำวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน และพัฒนาผู้เรียนได้

3.1.5 การใช้ภาษาไทย ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร และ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

3.1.5.1 สาระความรู้

1) การใช้ภาษาไทยเพื่อการสื่อสาร

2) การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร

3) การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

3.1.5.2 สมรรถนะ

ใช้ทักษะการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียน ภาษาไทย และภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อความหมายได้อย่างถูกต้องในการเรียนการสอน หรือที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพครู และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการศึกษา

3.1.6 การออกแบบ และการดำเนินการเกี่ยวกับงานประกัน

คุณภาพการศึกษา

3.1.6.1 สาระความรู้

1) การประกันคุณภาพการศึกษา

3.1.6.2 สมรรถนะ

1) จัดการคุณภาพ พัฒนา และประเมินคุณภาพการ จัดกิจกรรมการเรียนรู้ได้

มาตรฐานประสพการณ์วิชาชีพ ผ่านการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาทางการศึกษา เป็นเวลาไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านเกณฑ์การประเมิน ปฏิบัติการสอนตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการคุรุสภากำหนด ดังนี้

1. การฝึกประสพการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน

2. การปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชาเฉพาะสาระการฝึก

ประสพการณ์วิชาชีพระหว่างเรียน และการปฏิบัติการสอนในสถานศึกษาในสาขาวิชา

เฉพาะและสมรรถนะ ประกอบด้วย

2.1 การปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของผู้ประกอบวิชาชีพครู

2.1.1 สาระการฝึกประสพการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา

2.1.1.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

2.1.1.2 การจัดการเรียนรู้

2.1.1.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

2.1.2 สมรรถนะ

2.1.2.1 การปฏิบัติหน้าที่ครู

1) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู

- 2) ส่งเสริมการเรียนรู้ เอาใจใส่ และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล
- 3) สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม
- 4) พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและเป็นพลเมืองดี

2.1.2.2 การจัดการเรียนรู้

- 1) การมีส่วนร่วมในการพัฒนาและส่งเสริมหลักสูตรสถานศึกษา
- 2) การจัดทำแผนการสอนและจัดการเรียนการสอนที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนตามความถนัด และความสนใจ ให้มีปัญญารู้คิด มีความเป็นนวัตกรรม และมีความสุขในการเรียน
- 3) ดูแล ช่วยเหลือ พัฒนา และรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลอย่างเป็นระบบ
- 4) วิจัย สร้างนวัตกรรม และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน
- 5) ทำงานเป็นที่มอย่างสร้างสรรค์ และรวมกิจกรรมพัฒนาวิชาชีพ
- 6) สื่อ และการวัดการประเมินผลการเรียนรู้
- 7) การบูรณาการความรู้และศาสตร์การสอน
- 8) การจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศการเรียนรู้

2.1.2.3 ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

- 1) ร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนา และแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์
- 2) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่มีคุณภาพของผู้เรียน
- 3) ศึกษา เข้าถึงบริบทของชุมชน และสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม
- 4) ส่งเสริม อนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

2.2 การปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

2.2.1 สาระการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และการปฏิบัติการ สอนในสถานศึกษา

2.2.1.1 จรรยาบรรณของวิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา

2.2.2 มรรยาธ

2.2.2.1 ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพครู

Doll (1986, pp. 196 – 197) ที่ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้บริหารที่ดี ดังนี้ คือ 1) ควรเป็นคนมีลักษณะเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำควรเป็นผู้รู้สึกไวต่อความต้องการหรืออารมณ์ของสมาชิกกลุ่ม 2) ควรเป็นคนมีชีวิตจิตใจ มีความต้องการส่วนตัว เป็นคนมีความกระตือรือร้น มีความตื่นตัวอยู่เสมอ ระวังแจ่มใส 3) ควรได้รับการยอมรับจากสมาชิกว่าเป็นสมาชิกของกลุ่มและพฤติกรรมของผู้บริหารจะต้องสอดคล้องกับเกณฑ์เฉลี่ย (norms) ของกลุ่ม มีความคิดไม่ต่างหรือห่างจากความคิดของกลุ่มมากนัก 4) ควรเป็นที่พึ่งพิงของสมาชิกได้ 5) สามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้ 6) เป็นผู้ที่มีสติปัญญา 7) สนใจและรู้บทบาทของการเป็นผู้บริหารเป็นอย่างดี 8) มีความรับผิดชอบสูง

Conger and Kanungo (1987, pp. 637 – 647) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมีดังนี้ คือ 1) ความเชื่อมั่นในตนเอง (self-confidence) คือ มีความเชื่อมั่นและศรัทธา (faith) ในการใช้วิจารณญาณและความสามารถของตนเอง 2) วิสัยทัศน์ (vision) คือ สามารถกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในอนาคตได้ 3) ความสามารถในการนำเสนอวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน (ability to articulate the vision) คือ มีความสามารถในการเข้าใจภาพต่าง ๆ จะเกิดขึ้นกับองค์การในอนาคตได้อย่างชัดเจน และทำให้บุคคลอื่นเข้าใจภาพต่าง ๆ เหล่านี้ด้วย 4) ความเชื่อมั่นเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ (strong convictions about the vision) คือ มีความเชื่อมั่นว่าวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้มีความเป็นไปได้ มีความผูกมัดกับวิสัยทัศน์ และมีความเต็มใจที่จะเผชิญกับความเสี่ยง 5) พฤติกรรมที่ต่างไปจากปกติ (behavior that is out of the ordinary) คือ มีความสามารถในการรับรู้สิ่งแปลกใหม่ ทำสิ่งใหม่และเมื่อการดำเนินงานประสบผลสำเร็จจะยกย่องชมเชยผู้ตาม 6) ความเป็นผู้บริหารการเปลี่ยนแปลง (perceived as being a change agent) คือ เป็นผู้บริหารในการเปลี่ยนแปลงแบบถอนรากถอนโคนมากกว่าเป็นผู้ดำรงรักษาสภาพเดิม 7) ความไวในการรับรู้ต่อสภาพแวดล้อม (environmental sensitivity) คือ ผู้บริหารแบบนี้มีลักษณะพิเศษ คือ เป็นบุคคลที่มีความรู้อย่างรวดเร็วต่อสภาพแวดล้อมทั้งทางสังคมและทางกายภาพที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการดำเนินงานขององค์การ ถ้าผู้บริหารไม่รับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงหรือ

สถานการณ์ของสภาพแวดล้อม การดำเนินงานขององค์การก็ยากที่จะประสบผลสำเร็จ การประเมินเพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ที่เป็นจริงของสภาพแวดล้อมต้องใช้ทั้งความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญของผู้บริหาร ผู้บริหารต้องทราบว่าจะใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้นได้อย่างไร นอกจากนี้ผู้บริหารต้องไวต่อการรับรู้ถึง ความสามารถ ความต้องการและความรู้สึกของผู้ตาม

Bass (1990, pp. 80 – 81) ได้ทำการสำรวจคุณลักษณะของผู้บริหาร โดยพัฒนาจากกรอบความคิดของ สต็อกคิล (Stogdill) ซึ่งกำหนดไว้ดังนี้ 1) คุณลักษณะทางกาย ได้แก่ การมีร่างกายที่แข็งแรง สง่า 2) คุณลักษณะภูมิหลังทางสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีการศึกษาดี มีฐานะทางสังคมดี เป็นที่ยอมรับยกย่องของบุคคลอื่น 3) คุณลักษณะทางสติปัญญา ได้แก่ การเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีปฏิญาณไหวพริบดี 4) คุณลักษณะทางบุคลิกภาพ ได้แก่ การเป็นผู้มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับ สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง มีความเชื่อมั่นในตนเอง 5) คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ การเป็นผู้มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ 6) คุณลักษณะทางสังคม ได้แก่ การเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีมีการวางตัวในการเข้าสังคมได้อย่างเหมาะสม

Barnard (1996, pp. 39 – 40) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะของผู้บริหารที่ดีไว้ดังนี้

1. ความมีชีวิตชีวาและอดทน (vitality and endurance) หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้รวดเร็วแจ่มใส อยู่เสมอ รู้จักทำตัวเองให้มีความสุขมีชีวิตจิตใจและพร้อมที่จะรับมือในทุกสถานการณ์ เป็นคนร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใสเข้าใจโลกเข้าใจชีวิตของตนเองและของคนอื่น และรู้จักแนะนำ ให้คนรอบข้างทำตัวเองให้เป็นคนมีชีวิตชีวา ความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพัก ส่วนความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัว ว่องไว ร่าเริงแจ่มใส ทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ถูกใจคน

2. ความสามารถในการตัดสินใจ (decisiveness) ผู้นำที่ดีต้องตัดสินใจเร็วและเต็มใจเสมอที่จะเป็นผู้ตัดสินใจด้วยตัวเองเมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้น การรู้จักตัดสินใจเป็นลักษณะหนึ่งของความเชื่อมั่นในตัวเอง ถ้าผู้นำมีความเชื่อมั่นในตัวเองก็จะตัดสินใจได้ดี การตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็วทำให้การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้ทันเวลาที่ ความล่าช้าไม่ว่าในเชิงตอบรับเห็นด้วยหรือปฏิเสธไม่เห็นด้วย อาจทำให้เกิดความเสียหายแก่งานและอาจทำให้ผู้ปฏิบัติหรือผู้ใต้บังคับบัญชายุ่งยากใจ

3. ความสามารถในการจูงใจ (persuasiveness) ความสามารถในการจูงใจนี้ถ้าผู้นำขาดความสามารถในการจูงใจแล้วแม้จะเก่งมากเพียงใดก็ตามยากที่จะนำคนจำนวนมาก ๆ ได้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะการดำเนินงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากคนหมู่มาก ผู้นำที่มีการจูงใจที่ดี หมายถึง มีความสามารถในการเขียนบทความการวางตัวผู้อื่นเล็กน้อย

4. ความรับผิดชอบ (responsibility) หมายถึง อันเนื่องมาจากศัพท์ 2 คำ คือ Response กับ Ability ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้อย่างสอดคล้องกันว่า คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มีความรู้สึกเสียใจไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้นเป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควร ในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพสังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดชอบและเต็มใจยอมรับ ขณะเดียวกันเมื่อรับหน้าที่ได้มาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้มีอุปสรรคบางประการมาเกี่ยวข้องของความสามารถเป็นลักษณะที่จำเป็นต่อทุกคน

5. ความฉลาดมีไหวพริบ (intellectual capacity) สมองเฉียบแหลมเต็มไปด้วยความรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภท ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้นำเป็นคนมีความรู้ดีรู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานชัดเจน รู้กระบวนการวิธีการบริหาร มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเป็นคนพหุสูต คือ รอบรู้และสนใจเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่มและที่สำคัญที่สุด คือ ร่างกาย จิตใจและอารมณ์สมบูรณ์ เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคงไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชาวน์ปัญญาสูงเพียงใดการใช้สมองและเชาวน์ปัญญาย่อมบกพร่อง ผิดพลาดได้เสมอ

Gardner (1990, p. 46) ได้เสนอว่า คุณลักษณะของผู้บริหารควรประกอบไปด้วย การมีสุขภาพทางร่างกายที่สมบูรณ์ มีความเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการตัดสินใจในบทบาทของตน มีความเชื่อมั่นในตนเองปรับตัวได้ มีความยืดหยุ่นตามสมควร มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงาน มีสมรรถภาพในการทำงาน เข้าใจผู้ร่วมงานและความต้องการของผู้ร่วมงาน มีทักษะในการสื่อสาร การจูงใจ และมีความต้องการความสำเร็จในงาน

Davis (1997, pp. 99 – 100) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะของผู้บริหารมี 4 ประการ คือ 1) สติปัญญา ผู้บริหารมักจะมีสติปัญญาสูงกว่าผู้ตาม 2) วุฒิภาวะและความกว้างขวางทางสังคม ผู้บริหารมักจะมีวุฒิภาวะทางอารมณ์และมีความอดทนต่อความคับข้องใจสูง 3) การจูงใจภายในและแรงขับใฝ่สัมฤทธิ์ ผู้บริหารต้องการทำให้สิ่งต่าง ๆ บรรลุความสำเร็จ เมื่อเขาทำสิ่งหนึ่งสำเร็จเขาก็จะมองหาอีกสิ่งหนึ่งเพื่อให้สำเร็จ 4) เจตคติทางมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารพัฒนาการนับถือคนและตระหนักว่าการที่จะทำอะไรให้สำเร็จต้องคิดถึงคนอื่น

Richard (2001, pp. 154 – 187) ได้เสนอแนะว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น ต้องพิจารณาเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำที่ช่วยสนับสนุนให้เกิดความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีของผู้นำในงานต้องมีคุณธรรมซื่อสัตย์สุจริต เหนียวฉลาด มีความพร้อมและเต็มใจที่จะรับผิดชอบงาน มีทักษะมีความยืดหยุ่นและเชื่อมั่นในตนเอง

จากเอกสารและงานวิจัยที่ผู้วิจัยนำเสนอสามารถดำเนินการสังเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียน ดังนี้

ตาราง 1 การสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	ธีระ ฐิติเจริญ (2553)	พรเทพ พุกกะพันธ์ (2554)	วิริญญ์ปิตร วัฒนา (2554)	สำนักงานครุสภา (2562)	Doll (1986)	Conger and Kanungo (1987)	Bass (1990)	Gardner (1990)	Barnard (1996)	Davis (1997)	Richard (2001)	ความถี่
1. ความมีชีวิตชีวาและอดทน		✓		✓		✓	✓			✓	✓		6
2. ความสามารถในการตัดสินใจ			✓						✓	✓			3
3. ความสามารถในการจูงใจ	✓	✓		✓					✓	✓	✓		6
4. ความรับผิดชอบ	✓					✓		✓	✓	✓		✓	6
5. ความฉลาดมีไหวพริบ	✓		✓	✓		✓		✓	✓	✓	✓		8
6. ความสามารถในการนำพาคณะกรให้ประสบผลสำเร็จ	✓						✓		✓				3
7. สามารถสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลได้ดี	✓							✓	✓				3
8. สามารถสร้างวิสัยทัศน์ได้	✓						✓						2
9. มีบุคลิกภาพที่ดี	✓	✓	✓		✓			✓	✓				6
10. มีการศึกษาที่ดี			✓					✓					2
11. มีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีเหตุผล			✓				✓	✓	✓				4

ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร	รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551)	ธีระ รุญเจริญ (2553)	พรเทพ พุกกะพันธ์ (2554)	ศิริบุญมิตร วัฒนา (2554)	สำนักงานคณบดี (2562)	Doll (1986)	Conger and Kanungo (1987)	Bass (1990)	Gardner (1990)	Barnard (1996)	Davis (1997)	Richard (2001)	ความถี่
12. มีประสบการณ์			✓		✓		✓						3
13. มีชื่อเสียง			✓										1
14. มีความจำดี				✓									1
15. ได้รับการยอมรับนับถือ						✓		✓			✓		3
16. ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม		✓	✓	✓	✓		✓	✓					6

จากตาราง 1 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนซึ่งคาดว่าจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยพิจารณาความสอดคล้องกับบริบทการศึกษาและเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือก จึงสรุปได้ว่าคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในโรงเรียนมีทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความฉลาดมีไหวพริบ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความสามารถในการจูงใจ 4) ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 5) ความมีชีวิตชีวาและอดทน 6) มีบุคลิกภาพที่ดี แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับดังนี้

1. ความฉลาดมีไหวพริบ หมายถึง สมองเฉียบแหลม เต็มไปด้วยความรอบรู้ทันโลกทันเหตุการณ์ เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดสำหรับผู้นำทุกประเภท ความฉลาด มีไหวพริบ จะมีได้ก็ต่อเมื่อผู้เป็นผู้นำเป็นคนมีความรู้ดีรู้งาน รู้นโยบายและวัตถุประสงค์ของงานชัดเจน รู้กระบวนการวิธีการบริหาร มีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการเป็นคนพหุสูต คือ รอบรู้

และสนใจเรื่องต่าง ๆ รอบด้าน มีความคิดริเริ่มและที่สำคัญที่สุด คือ ร่างกาย จิตใจ และอารมณ์สมบูรณ์เพราะถ้าร่างกายอ่อนแอ จิตใจอ่อนแอ อารมณ์ไม่มั่นคงไม่ว่าจะมีระดับสมองหรือเชาว์ปัญญาสูงเพียงใดการใช้สมองและเชาว์ปัญญาย่อมบกพร่อง ผิดพลาดได้เสมอ (Barnard, 1996) ส่วนความฉลาดทางอารมณ์หรือ EQ (Emotional Quotient หรือ Emotional Intelligence) ในภาษาไทยยังสามารถแปลความหมายได้อีกหลายชื่อ อาทิเช่น การบริหารอารมณ์ สติอารมณ์ อัจฉริยะทางอารมณ์ เชาว์อารมณ์ ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์ ปรีชาเชิงอารมณ์ วุฒิภาวะทางอารมณ์ ปัญญาทางอารมณ์ ซึ่งทั้งหมดนี้มาจากคำภาษาอังกฤษที่มีความหมายเดียวกัน ความฉลาดทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ มีจิตใจที่มั่นคง การมองโลกในแง่ดี รู้จักเห็นอกเห็นใจผู้อื่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความมุ่งมั่นแน่วแน่ มีเหตุผล มีสติสามารถควบคุมตนเอง มีความสามารถในการรับรู้ถึงความต้องการของคนอื่นและรู้จักมารยาททางสังคม เป็นต้น ความฉลาดทางอารมณ์ประกอบด้วยปัจจัยสำคัญสามประการ ได้แก่ ความดี ความเก่ง ความสุข ซึ่งแต่ละปัจจัยก็ให้ความหมายที่แตกต่างกันดังต่อไปนี้ ความฉลาดทางด้านอารมณ์หลัก ๆ เลยก็คือ การรู้อารมณ์ของตนเอง สามารถควบคุมหรือระงับอารมณ์ของตนเองได้เมื่อเกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ การพัฒนาทักษะด้าน EQ จะช่วยลดอารมณ์ฉุนเฉียวช่วยให้เราเก็บอารมณ์ได้ดี เข้าใจอารมณ์ของผู้อื่น มีความเห็นอกเห็นใจ ช่วยเหลือให้กำลังใจหรือปลอบประโลมผู้อื่นเป็น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สามารถช่วยเหลือหรือร่วมมือกันเป็นกลุ่มได้ เข้ากับสังคมได้ดี มีไหวพริบในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ มีความกระตือรือร้นพร้อมที่จะเรียนรู้อยู่เสมอ คล่องแคล่ว ว่องไว ไม่เฉื่อยชา เมื่อมีโปรเจกต์หรือได้รับมอบหมายงานมาก็มุ่งมั่น ตั้งใจทำ ไม่ย่อท้อหรือลดละความพยายามเมื่อมีอุปสรรคเกิดขึ้นระหว่างงานที่สามารถรับแรงกดดันต่าง ๆ คิดในแง่ดี จิตใจเบิกบาน ไม่หมกมุ่นกับสิ่งที่บั่นทอนจิตใจ เห็นใหม่ว่าการเพิ่ม EQ ให้กับตนเองสามารถช่วยเสริมให้เราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (กรมสุขภาพจิตกระทรวงสาธารณสุข, 2545, ออนไลน์)

2. ความรับผิดชอบ หมายถึง จากศัพท์ 2 คำ คือ Response กับ Ability ทั้งนี้มีผู้ให้ความหมายของความรับผิดชอบไว้อย่างสอดคล้องกันว่า คุณลักษณะของบุคคลซึ่งแสดงออกโดยมีความสนใจเอาใจใส่ ตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติหน้าที่ซึ่งได้รับมอบหมายด้วยความพากเพียร พยายาม อดทนต่ออุปสรรคใด ๆ ที่ขัดข้อง มีการวางแผนงานอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ สภาพของอารมณ์ของบุคคลที่มี

ความรู้สึกเสียใจ ไม่พอใจ เมื่อไม่ได้ทำในสิ่งอันควรทำหรือไม่ได้ละเว้นในสิ่งที่ควรละเว้น เป็นความรู้สึกด้วยตนเองว่าสิ่งใดถูก สิ่งใดควร ในเชิงศีลธรรมและคุณธรรมตามสภาพ สังคมที่บุคคลเป็นสมาชิกอยู่ ผู้นำที่ดีย่อมยินดีรับผิดและเต็มใจยอมรับ ขณะเดียวกันเมื่อ รับหน้าที่ได้มาแล้วจะบากบั่นทำหน้าที่อย่างดีที่สุด โดยไม่ทอดทิ้งแม้มีอุปสรรคบาง ประการมาเกี่ยวข้อง ความรับผิดชอบเป็นลักษณะที่จำเป็นต่อทุกคน (Barnard, 1996) ลักษณะของบุคคลที่แสดงออกถึงความเอาใจใส่ จดจ่อตั้งใจมุ่งมั่นต่อหน้าที่การงาน การศึกษาเล่าเรียนและการเป็นอยู่ของตนเองและผู้อยู่ในความดูแลตลอดจนสังคมอย่าง เต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามความมุ่งหมายในเวลาที่กำหนด ยอมรับผล การกระทำทั้งผลดีและผลเสียที่เกิดขึ้น รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นเป็นความ ผูกพันในการที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้สำเร็จลุล่วงไปได้และความสำเร็จนี้เกี่ยวข้องกับปัจจัย 3 ประการ คือ พันธะผูกพัน หน้าที่การงานและวัตถุประสงค์ ภาระหรือพันธะผูกพันในการ จะปฏิบัติหน้าที่การงานของผู้ร่วมงานให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ เนื่องจากบุคคล ต้องอยู่ร่วมกันทำงานในองค์การจำเป็นต้องปรับลักษณะนิสัย เจตคติของบุคคลเพื่อช่วย เป็นเครื่องผลักดันให้ปฏิบัติงานตามระเบียบรู้จักเคารพสิทธิของผู้อื่น ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ ต้องรับผิดชอบและมีความซื่อสัตย์สุจริต คนที่มีความรับผิดชอบจะทำให้การปฏิบัติงานไปสู่ เป้าหมายที่วางไว้และช่วยให้การทำงานร่วมกันเป็นไปด้วยความราบรื่น ความรับผิดชอบ จึงเป็นภาระผูกพันที่ผู้นำต้องสร้างขึ้นเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างดี ถ้า ในองค์การใดมีบุคคลที่มีความรับผิดชอบ จะทำให้เกิดผลดีต่อองค์การดังนี้ คือ องค์การ จะได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากผู้ร่วมงานและผู้อื่น การปฏิบัติงานจะพบความสำเร็จ ทันเวลาและทันต่อเหตุการณ์ ภายใต้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ทำให้เกิดความ เชื่อถือในตนเอง เพราะปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเรียบร้อย องค์การเกิดความมั่นคงเป็นที่ ยอมรับนับถือจากผู้อื่น องค์การประสบความสำเร็จสามารถพัฒนาไปสู่ความเป็นปึกแผ่น และมั่นคงและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นทุกคนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และสิ่ง ที่ผู้นำควรมี การรู้จักรับผิดชอบต่อตนเอง คือ ตรงต่อเวลา ได้แก่ การตรงต่อเวลาที่ กำหนดนัดหมาย เช่น การไปโรงเรียน การไปทำงาน การประชุม การนัดพบ ฯลฯ รู้จัก หน้าที่ของตน ได้แก่ รู้จักสภาพสำคัญที่ตนเองเป็นอยู่ ตนมีหน้าที่ทำอะไร ต้องทำสิ่งนั้นให้ สมบูรณ์ด้วยความขยันหมั่นเพียรเต็มความสามารถ เช่น นักเรียนต้องเรียนหนังสือ ครูต้อง อบรมนักเรียน หมอต้องรักษาคนเจ็บไข้ได้ป่วย รู้จักคุ้มครองตน ได้แก่ รู้จักวิธีรักษาตน ป้องกันตนเองให้มีความปลอดภัยพ้นจากอันตรายต่าง ๆ รู้จักคุมความประพฤติของตนเอง

ได้แก่ การที่ตนมีความสามารถบังคับควบคุมจิตใจตนเองไม่ให้หลงใหลมัวเมาในอบายมุข ไม่ตกเป็นทาสของกิเลส ประพฤติตนอยู่ในศีลธรรม รู้จักรักษาสุขภาพอนามัย หากไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ จัดว่าเป็นลาภอันประเสริฐ ดังนั้น จึงรักษาร่างกายให้แข็งแรงอยู่เสมอ จะสามารถต้านทานโรคภัยไข้เจ็บได้ดีเพื่อจะได้ใช้ความสามารถทำหน้าที่การงานให้ได้ดี สมบูรณ์ เช่น ต้องระวังรักษาเสื้อผ้า อาหาร ที่อยู่ให้สะอาดปราศจากโรค เป็นต้น (โรงเรียนหนองแขงวิทยา, 2560, ออนไลน์)

3. ความสามารถในการจูงใจ หมายถึง ความสามารถในการชักจูงใจนี้ถ้า ผู้นำขาดความสามารถในการจูงใจแล้วแม้จะเก่งมากเพียงใดก็ตามยากที่จะนำคนจำนวนมาก ๆ ได้ยากที่จะทำงานได้สำเร็จ เพราะการดำเนินงานนั้นต้องได้รับความร่วมมือจากคน ทุ่ม่มาก ผู้นำที่มีการจูงใจที่ดี หมายถึง มีความสามารถในการเขียนบทความ การวางตัว ผู้อื่นเลื่อมใส (Barnard (1996, pp. 39 – 40) ความสามารถในการจับจุดสนใจคนอื่นได้ รู้จักเอาใจคนถูกจังหวะโดยไม่เลี้ยงงานและรู้จักขัดแย้งในที่อันสมควร นอกจากนี้ ยังต้องมีความสามารถในการใช้ภาษาได้ดี ผู้อื่นเข้าใจได้ง่าย ตรงไปตรงมา แสดงความสุจริตใจของตนออกมาเพื่อให้ผู้อื่นเห็นได้ชัด การจูงใจก่อให้เกิดเหตุการณ์ต่าง ๆ หากได้ศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับการจูงใจแล้วจะสามารถเข้าใจพฤติกรรมต่าง ๆ ของคนในองค์กร และสามารถสร้างแนวทางเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรไปในทิศทางที่ต้องการได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจูงใจให้บุคคลช่วยกันพาองค์กรไปสู่การพัฒนา คุณภาพ การจูงใจอาจจะหมายถึงการนำเอาปัจจัยต่าง ๆ มาเป็นแรงผลักดันให้บุคคล แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จูงใจ จะต้องค้นหาว่าบุคคลที่เขาต้องการจูงใจ มีความต้องการหรือมีความคาดหวังอย่างไร มีประสบการณ์ ความรู้ และทัศนคติในเรื่องนั้น ๆ อย่างไรแล้วพยายามดึงเอาสิ่งเหล่านั้นมาเป็นแรงจูงใจ (Motive) ในการแสดงพฤติกรรมหรือเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมต่าง ๆ และเป็นพลังหรือแรงภายในของบุคคลหรือสัตว์ที่ทำให้คนเราหรือสัตว์ เกิดพฤติกรรมและควบคุมแนวทางของพฤติกรรมให้บรรลุจุดมุ่งหมาย ความสำคัญของการจูงใจ คือ พฤติกรรมส่วนใหญ่มักจะมีแนวทางมุ่งไปยังเป้าหมายที่สัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับการสนองความต้องการพื้นฐานทางกายให้สมดังความต้องการนั้น ๆ เช่น มนุษย์มีความต้องการทางร่างกาย ทำให้ต้องกินนอนขับถ่าย ฯลฯ อยู่ตลอดเวลา และคนเราจะมีวิธีการในการที่หาวิธีสนองความต้องการเหล่านั้นการศึกษาเรื่องของการจูงใจ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่จะช่วยให้เราเข้าใจถึงพฤติกรรมและวิธีการในการสร้างหนทาง

เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมไปในทิศทางที่ต้องการ สิ่งที่น่าควรมี คือ การจูงใจในการทำงาน การจูงใจเป็นหลักการทางจิตวิทยาที่ใช้ในการบริหารบุคคลหรือองค์การบริหารงาน โดยทั่วไป ทั้งในภาครัฐบาล รัฐวิสาหกิจและเอกชน วัตถุประสงค์ของการจูงใจให้คนทำงาน คือ ความต้องการเพิ่มพูนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานหรือการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น และสิ่งหนึ่งที่จะยอมรับทั่วไปว่าสามารถเพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานได้ก็คือ การจูงใจ ดังนั้นผู้บริหารทุกคนจึงพยายามใช้เทคนิคการจูงใจเพื่อกระตุ้นให้พนักงานในบริษัทของตนทำงานอย่างเต็มความสามารถ (วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ, 2559, ออนไลน์)

4. ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม หมายถึง คำว่า นวัตกรรม เป็นคำที่ค่อนข้างจะใหม่ในวงการการศึกษาของไทยคำนี้เป็นศัพท์บัญญัติของคณะกรรมการพิจารณาศัพท์วิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มาจากภาษาอังกฤษว่า Innovation มาจากคำกริยาว่า Innovate แปลว่าทำใหม่เปลี่ยนแปลงให้เกิดสิ่งใหม่ในภาษาไทยเดิมใช้คำว่า “นวกรรม” ต่อมาพบว่าคำนี้มีความหมายคลาดเคลื่อนจึงเปลี่ยนมาใช้คำว่า นวัตกรรม หมายถึง การนำสิ่งใหม่ ๆ เข้ามาเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมจากวิธีการที่ทำอยู่เดิม เพื่อให้ได้ผลดียิ่งขึ้น ดังนั้นไม่ว่าวงการหรือกิจการใด ๆ ก็ตามเมื่อมีการนำเอาความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ เข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงงานให้ดีกว่าเดิมก็เรียกได้ว่าเป็นนวัตกรรมของวงการนั้น ๆ เช่น ในวงการการศึกษานำเอามาใช้ก็เรียกว่า นวัตกรรมการศึกษา (Educational Innovation) สำหรับผู้ที่กระทำหรือนำความเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ มาใช้นี้เรียกว่า เป็นนวัตกรรม ความหมายของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับงานด้านการศึกษาอันได้แก่ การจัดเก็บข้อมูลและประมวลผลฐานข้อมูล การพัฒนาระบบสารสนเทศช่วยการเรียนการสอน การวางแผนและการบริหารการศึกษา การวางแผนหลักสูตรการแนะแนว และการบริการการทดสอบวัดผลการพัฒนาบุคลากร ความสำคัญของนวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศทางการศึกษานวัตกรรม การมีความสำคัญต่อการศึกษาหลายประการทั้งนี้เนื่องจากในโลกยุคโลกาภิวัตน์โลกมีการเปลี่ยนแปลงในทุกด้านอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีและสารสนเทศ การศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงจากระบบการศึกษาที่มีอยู่เดิมเพื่อให้ทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป อีกทั้งเพื่อแก้ไขปัญหาทางด้านการศึกษาบางอย่างที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านการศึกษาจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาเกี่ยวกับ

นวัตกรรมการศึกษาที่จะนำมาใช้เพื่อแก้ไขปัญหาทางการศึกษาในบางเรื่อง เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับจำนวนผู้เรียนที่มาก ความหมายของเทคโนโลยี ดังนั้นเมื่อรวมค่าแล้ว เทคโนโลยีจึงหมายถึงศาสตร์ที่ว่าด้วยเทคนิควิธีการหรือวิถีปฏิบัติโดยใช้ความรู้ทางวิทยาศาสตร์อย่างเป็นระบบเมื่อนำเทคโนโลยีมาใช้ในการศึกษาเรียกว่า เทคโนโลยีการศึกษา (สมล ใจซื่อ, 2559, ออนไลน์.)

ความเร็วในการเข้าถึงและแพร่กระจายข้อมูลข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง ตลอดจนการกระจายโอกาสในการเข้าถึงข้อมูลของคนหมู่มาก ส่งผลให้ผู้บริการองค์การทั้งภาครัฐบาลและภาคธุรกิจต้องสามารถทำการตัดสินใจ ทางเลือกของการแก้ปัญหาและโอกาสอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เทคโนโลยีสารสนเทศถูกนำมาประยุกต์ให้การดำเนินงานและปัญหาทางธุรกิจที่ซับซ้อนให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมซึ่งจะช่วยลดความไม่แน่นอนและความผิดพลาดในการตัดสินใจลง แต่ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารระดับสูงกับเทคโนโลยีสารสนเทศยังมิได้เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกทั้งด้านความเข้าใจ ทักษะ และทัศนคติที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศเท่านั้น แต่ยังส่งผลต่อการส่งเสริมการนำระบบสารสนเทศมาช่วยงานทางธุรกิจด้วย ดังตัวอย่างจากผลการศึกษาต่อไปนี้ บริษัทที่ปรึกษา Andersen (Andersen Consulting) ในประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งทำธุรกิจให้คำแนะนำด้านธุรกิจแก่องค์กรอื่น ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับการตื่นตัวของผู้บริหารระดับสูงในธุรกิจขนาดใหญ่ที่มีต่อเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารกว่า 200 คน จากบริษัทที่มียอดขาย 250 ล้านดอลลาร์ถึง 2 หมื่นล้านเหรียญสหรัฐโดยกลุ่มผู้บริหารจะดำรงตำแหน่งในคณะผู้บริหารด้านการปฏิบัติการ (Chief Operating Officers) หรือ COOs และหัวหน้าคณะผู้บริหารด้านการเงิน (Chief Financial Officers) หรือ CFOs ผลการศึกษาสรุปว่าผู้บริหารระดับสูงกว่าร้อยละ 80 ใช้คอมพิวเตอร์ในงานประจำวัน ซึ่งนับเป็นข้อมูลที่ติดต่อพัฒนาการด้านสารสนเทศในสหรัฐอเมริกา เนื่องจากเป็นอัตราส่วนที่สูงกว่าในอดีตมากและน่าจะสูงกว่าอัตราส่วนในประเทศไทย โดยผู้บริหารส่วนใหญ่มีความรู้สึกว่าการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันขององค์กรและผู้บริหารมักใช้ในการประเมินผลงาน อานเพิ่มเติม: เทคโนโลยีสารสนเทศกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน แต่ปัญหาสำคัญ คือ ผู้บริหารกว่าครึ่งกลับมีความรู้สึกว่าการใช้ระบบสารสนเทศในองค์กรของตนยังให้ผลตอบแทนไม่คุ้มค่ากับเงินที่บริษัทลงทุนไป จากการศึกษาทำให้เราสามารถกล่าวได้ว่าผู้บริหารระดับสูงในประเทศสหรัฐอเมริกามีความรู้และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมา

ประยุกต์ในการทำงานมากขึ้น แต่ภาพรวมของความเข้าใจและการใช้งานของระบบสารสนเทศของผู้บริหารระดับสูง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับสูงในประเทศไทยยังมิได้พัฒนาทักษะทางสารสนเทศสู่ระดับที่ต้องการ และความเข้าใจอย่างแท้จริงในศักยภาพของเทคโนโลยีสารสนเทศต่อการดำเนินธุรกิจ ดังนั้นผู้บริหารรุ่นใหม่ที่เติบโตขึ้นในช่วงเวลาของการตื่นตัวด้านคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยีสารสนเทศควรมีความเข้าใจและทักษะมากขึ้น โดยเฉพาะผู้ที่เติบโตในยุคของคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลในทางปฏิบัติผู้บริหารไม่จำเป็นต้องเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสารสนเทศ แต่ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงประโยชน์ของการนำสารสนเทศมาส่งเสริมศักยภาพในการดำเนินงานขององค์การ ซึ่งจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินงานโดยไม่เสียเปรียบคู่แข่ง นอกจากนี้การประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศในการดำเนินงานของธุรกิจต้องได้รับความสำคัญและการสนับสนุนจากผู้บริหาร มิเช่นนั้นพัฒนาการของระบบสารสนเทศจะไม่สามารถเกิดขึ้นในทิศทางที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์การได้ (บริษัท โปรซอลฟ์ เอชซีเอ็ม จำกัด, 2560, ออนไลน์)

5. ความมีชีวิตชีวาและอดทน หมายถึง ความคล่องแคล่วว่องไว ตื่นตัวอยู่เสมอที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด ปรับตัวได้รวดเร็วแจ่มใสอยู่เสมอ รู้จักทำตัวเองให้มีความสุขมีชีวิตจิตใจและพร้อมที่จะรับมือในทุกสถานการณ์ เป็นคนร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าใจโลกเข้าใจชีวิตของตนเองและของคนอื่น และรู้จักแนะนำให้คนรอบข้างทำตัวเองให้เป็นคนมีชีวิตชีวา ความทนทาน คือ ความสามารถในการทำงานอย่างต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพัก ส่วนความมีชีวิตชีวา ความคล่องตัวว่องไว ร่าเริงแจ่มใส ทำให้ผู้นำมีเสน่ห์ ถูกใจคน (Barnard (1996, pp. 39 – 40) ความทนทาน หมายถึง การทำงานต่อเนื่องกันได้โดยไม่ต้องหยุดพักเป็นเวลานาน ๆ อดทนต่อความยากลำบาก ความเจ็บซ้ำโดยไม่ปริปากบ่น หรือแสดงอาการท้อให้ผู้ใดพบเห็นทำให้ผู้นำหาประสบการณ์ได้มาก เรียนรู้ได้ตลอดเวลาไม่หยุดยั้งทำให้เป็นคนทันสมัย ทันเหตุการณ์และทำให้ได้รับความสำเร็จได้ง่าย เพราะงานบางอย่างไม่อาจหยุดชะงักหรือทิ้งเวลาพักผ่อนได้ ความร่วมมือของบุคลากรอื่นขึ้นอยู่กับความจริงของผู้นำในการทำงานเหมือนกัน ดังนั้นแล้วความมีชีวิตชีวาจึงเป็นสิ่งที่มนุษย์เราควรมีและที่สำคัญคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารต้องมีเป็นอันดับแรกเลย คือ ความมีชีวิตชีวาและความอดทน เมื่อผู้บังคับบัญชามีชีวิตชีวาผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาก็สามารถทำงานได้เต็มตามศักยภาพเนื่องจากผู้นำเป็นกันเอง ผู้นำมีเสน่ห์ ทำงานแล้วมีความสุข ลูกน้องจะทำงานอย่างเต็มที่และยิ่งไปกว่านั้นคือผู้นำที่มีความอดทนนั้นถูกใจลูกน้องยิ่งนัก เพราะไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้นผู้นำจะพาเราไปสู่จุดหมายได้อย่างปลอดภัยและ

มันคง เมื่อผู้นำมีความอดทนให้ลูกน้องเห็นมีหรือที่ลูกน้องจะยอมพ่ายแพ้ ดังนั้นเมื่อผู้นำมีชีวิตชีวาและความอดทนจะนำพาองค์กรไปสู่จุดหมายได้อย่างง่ายและเป็นที่ถูกใจของคนอื่น ๆ

6. บุคลิกภาพที่ดี หมายถึง สภาวะทุกอย่างที่ประกอบกันขึ้นเป็นตัวบุคคล โดยหมายรวมถึงคุณสมบัติหรือคุณลักษณะทางจิตใจซึ่งมีอิทธิพลต่อการกระทำของบุคคล ในสถานการณ์ต่าง ๆ คุณลักษณะทางกาย ทางจิตใจและความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นและเกิดความประทับใจมากน้อยเพียงใด ลักษณะท่าทางซึ่งสามารถแสดงออกมาได้ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และความรู้สึกนึกคิดที่สะท้อนออกมาให้ผู้อื่นเห็นและเกิดความประทับใจ ฉะนั้น การที่บุคคลจะได้รับการยอมรับนับถือ การสนับสนุนความไว้วางใจ และความประทับใจจากผู้อื่นนั้น ก็ควรที่จะแสดงบุคลิกภาพที่ดีและเหมาะสมให้ผู้อื่นเห็น เพราะบุคลิกภาพมีอิทธิพลต่อความรู้สึกและอารมณ์ของผู้ที่พบเห็นเป็นอย่างยิ่งบุคลิกภาพเป็นหน่วยรวมของระบบทางกายและจิตภายในตัวบุคคล ซึ่งกำหนดลักษณะการปรับตัวเป็นแบบเฉพาะของบุคคลนั้นต่อสิ่งแวดล้อมของเขา บุคลิกภาพของแต่ละบุคคลจะเห็นได้ชัดเจนจากลักษณะนิสัยในการคิดและการแสดงออกรวมทั้งทัศนคติและความสนใจต่าง ๆ กิริยาท่าทาง ตลอดจนปรัชญาชีวิตที่บุคคลนั้นยึดถือ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2553)

สรุปได้ว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนนั้นต้องมีความฉลาดไหวพริบเป็นเลิศ มีความรับผิดชอบสูง มีความสามารถในการจูงใจหรือโน้มน้าวจิตใจคนอื่นได้เป็นอย่างดี มีความเชื่อมั่นในตัวเองและมีเหตุผล เข้าใจคนอื่นยอมรับนับถือความคิดเห็นของคนอื่น ผู้บริหารต้องมีชีวิตชีวาและความอดทน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต้องทำตัวว่าเรียวอยู่เสมอ เข้าใจโลกเข้าใจการเปลี่ยนแปลง และที่สำคัญต้องมีบุคลิกภาพที่ดีด้วย ซึ่งโดยรวมแล้วตรงกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 130); ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 129 – 131); พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19); วิริญญ์ปิตร วัฒนา (2554, หน้า 25 – 26); สำนักงานคุรุสภา (2562); Doll (1986, pp. 196 – 197); Conger and Kunungo (1987, pp. 637 – 647); Bass (1990, pp. 80 – 81); Gardner (1990, p. 46); Barnard (1996, pp. 39 – 40); Davis (1997, pp. 99 – 100) and Richard (2001, pp. 154 – 187) ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร จึงได้กรอบแนวคิดเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จะเห็นได้ว่าจากคุณลักษณะที่กล่าวมาแล้วย่อมชี้ให้เห็นว่า องค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารจะเป็น

ส่วนที่สนับสนุนให้หน่วยงานที่มีผู้บริหารที่มีองค์ประกอบดังกล่าวนั้น ประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานในทุก ๆ ด้าน อย่างแน่นอน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

1. ความหมายของความพึงพอใจ

ในเรื่องความหมายของความพึงพอใจ (satisfaction) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่า พึงพอใจ หมายถึง รักชอบใจ และพึงใจ

กชกร เป้าสุวรรณ และคณะ (2550, หน้า 13) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจไว้ว่าสิ่งที่ควรจะเป็นไปตามความต้องการความพึงพอใจเป็นผลของการแสดงออกของทัศนคติของบุคคลอีกรูปแบบหนึ่งซึ่งเป็นความรู้สึกเอนเอียงของจิตใจที่มีประสบการณ์ที่มนุษย์เราได้รับอาจจะมากหรือน้อยก็ได้และเป็นความรู้สึกที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งเป็นไปได้ทั้งทางบวกและทางลบแต่ก็เมื่อใดสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการหรือทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายได้ก็就会产生ความรู้สึกบวกเป็นความรู้สึกที่พึงพอใจแต่ในทางตรงกันข้ามถ้าสิ่งนั้นสร้างความรู้สึกลึกฝังหวังก็จะทำให้เกิดความรู้สึกทางลบเป็นความรู้สึกไม่พึงพอใจ

จรัส โพธิ์จันทร์ (2553, หน้า 17) ได้ให้ความหมายของความพึงพอใจว่าเป็นความรู้สึกของบุคคลต่อหน่วยงานซึ่งอาจเป็นความรู้สึกในทางบวกทางเป็นกลางหรือทางลบความรู้สึกเหล่านี้มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ กล่าวคือ หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางบวกการปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพสูงแต่หากความรู้สึกโน้มเอียงไปในทางลบการปฏิบัติหน้าที่จะมีประสิทธิภาพต่ำ

ณรงค์ อุดมศรีผล (2556, หน้า 27) ศึกษาแนวคิดของ Morse กล่าวว่า “ความพึงพอใจ หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความตึงเครียดของบุคคลให้น้อยลงได้ ถ้าความตึงเครียดมีมากก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจซึ่งความตึงเครียดนี้ มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ หากมนุษย์มีความต้องการมากก็จะเกิดปฏิกิริยาเรียกร้อง แต่ถ้าเมื่อใดความต้องการได้รับการตอบสนองก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจ”

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2556, หน้า 44 – 48) กล่าวว่า ความพึงพอใจ หมายถึง ทัศนคติของคนใดคนหนึ่งที่มีต่องานของเขา คนที่มีความพึงพอใจต่องานของเขาสูง จะมีทัศนคติในด้านบวกต่องานในทางตรงกันข้ามคนที่ไม่พึงพอใจในงานของเขาก็จะมี

ทัศนคติในทางลบเกี่ยวกับงาน แต่ในการพูดถึงทัศนคติของพนักงานเรามากจะหมายถึงในทางพึงพอใจ

Hornby (2000, p. 62) ได้ให้คำจำกัดความของคำว่าความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกที่ดีเมื่อประสบความสำเร็จ หรือได้รับสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นเป็น ความรู้สึกที่พอใจ

โดยสรุปแล้วความพึงพอใจ หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่ง อันเกิดจากพื้นฐานของการรับรู้ ค่านิยมและประสบการณ์ที่แต่ละบุคคลได้รับและจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองของความ ต้องการให้แก่ตนเองได้ ซึ่งระดับความพึงพอใจของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันไป มีทั้งความรู้สึกทางบวก และทางลบ

2. ความหมายของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ในส่วนของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (job satisfaction) ได้มีผู้ให้แนวคิดและความหมายไว้ดังต่อไปนี้

ดร. สุนทรายุทธ (2551, หน้า 296 – 297) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจเป็น กระบวนการที่อินทรีย์ถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการ แรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจ ความต้องการแรงขับเจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากระตุ้น อันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่ม เป็นต้น เพื่อบุคคลสามารถตอบสนองไปสู่ จุดมุ่งหมายได้ ก็จะทำให้ความเข้มแข็งของแรงจูงใจลดลง และเปลี่ยนเป้าหมายในการ แสดงพฤติกรรมต่อไป

ประสาน บุญเหมือน (2553, หน้า 111) ได้สรุปถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นเป็นไปได้ทั้งทัศนคติและความรู้สึกของเจ้าหน้าที่ที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานความรู้สึกนี้จะเกิดขึ้น จากองค์การตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงานจนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์องค์การ

Newstrom and Davis (1985, p. 112) ได้กล่าวถึง ความหมายของความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นทัศนคติที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความรู้สึกหรืออารมณ์ที่ชอบหรือไม่ชอบในการทำงานของพนักงานในองค์การ

Dubrin (1998, p. 355) กล่าวว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คือ ผลรวมของความพึงพอใจหรือความพอใจที่มีความสัมพันธ์กับงาน

จากคำนิยามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่กล่าวมา สามารถสรุปความหมายได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับความคิดของบุคลากรที่มีต่องานและผู้บังคับบัญชาเป็นความรู้สึกเต็มใจ ความสุข เจตคติในทางบวกของบุคลากรที่มีต่องานและปัจจัยต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานเป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่องานที่ปฏิบัติ ซึ่งถ้าบุคคลมีความรู้สึกหรือทัศนคติที่ดีต่องานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้น มุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศแรงกายแรงใจให้กับงาน ถ้าความต้องการของบุคลากรได้รับการตอบสนองหรือได้รับผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของผู้ปฏิบัติงานแล้ว จะทำให้งานที่เกิดประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ

3. ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่สนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานด้านสังคมและการได้รับการยกย่องในสังคม ซึ่งสามารถใช้แทนเงิน จึงเป็นสิ่งที่ควรจัดให้มีในงานทุกประเภท ผู้นำหรือผู้บริหารจำนวนมากมักละเลยไม่เห็นความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยคิดแต่เพียงการจะเลือกสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงานที่จะต้องทำเท่านั้น แต่ไม่ได้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจในงานที่ทำจึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเปลี่ยนงานบ่อย ลาออก หรือทำงานด้วยความเฉื่อยชา

สุชาติ ภาคพูล (2554, หน้า 10) ความสำคัญของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร จึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้บุคคลเหล่านั้นเกิดความสนใจในงานมากขึ้น เพิ่มความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น การเพิ่มผลผลิตสูงขึ้น เกิดความเต็มใจที่จะนำความรู้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่มาสร้างประโยชน์ให้กับองค์กร ทำให้องค์กรมีความเจริญและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

จาริณี อิศรางกูล ณ อยุธยา (2559, หน้า 15) ได้กล่าวไว้ว่าความพึงพอใจมีความสำคัญสูงมาก เพราะเป็นทัศนคติที่เป็นนามธรรมเกี่ยวกับจิตใจอารมณ์ความรู้สึกที่บุคคลมีต่อสิ่งหนึ่งสิ่งใด นอกจากนี้ความพึงพอใจเป็นความรู้สึกด้านบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความคาดหวังหรือเกิดขึ้นต่อเมื่อสิ่งนั้นสามารถตอบสนองความต้องการให้แก่บุคคลได้ ซึ่งความพึงพอใจที่เกิดขึ้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยมและประสบการณ์ของตัวบุคคล

สรุปได้ว่า ความสำคัญของพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลในทางบวก ทางลบ ความชอบ ความสบายใจ ความสุขใจที่มีต่องาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลเอาใจใส่ในการทำงาน การยอมรับในสิ่งที่ผู้บังคับบัญชามอบหมาย ยอมเสียสละเวลาและความสุขส่วนตัวเพื่องาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และเกิดประสิทธิผลต่อเป้าหมายขององค์กร

4. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานนั้นองค์ประกอบหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหลายประการ ซึ่งองค์ประกอบเหล่านั้นต้องสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล โดยมีนักทฤษฎีหลายท่านได้กำหนดองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

ฟรังก์เฟิร์ท วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ญัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา, 2556, หน้า 34 – 35) ได้กล่าวว่า ความพึงพอใจที่จะทำงานว่าการสร้างอารมณ์หรือความต้องการในการทำงานให้เกิดขึ้นนั้น ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ จึงจะทำให้เกิดความพึงพอใจที่จะทำงาน ปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ สภาพงาน (Work) การจ่ายผลตอบแทน (Pay) การสนับสนุนส่งเสริม (Promotion) การควบคุมดูแลหรือการจัดการ (Supervision) ผู้ร่วมงาน (Co-workers) และสภาวะการณ์ปัจจุบัน (Current personal situation)

1. สภาพงาน (Work) งานที่จะทำให้คนเกิดความพอใจ มีความกระตือรือร้นที่จะกระทำนั้น สิ่งแรกต้องเป็นงานที่มีลักษณะท้าทาย หมายถึง เป็นงานที่เหมาะสมกับความสามารถที่เขามีอยู่เป็นงานที่มีความยากที่ต้องใช้ความสามารถหลาย ๆ อย่างมารวมกัน คนจะเกิดความพอใจในสภาพของงาน ก็ต่อเมื่อรู้สิ่งที่เกี่ยวข้องกับสภาพงาน คือ ลักษณะทั่วไปของงาน คุณสมบัติที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รายละเอียดเกี่ยวกับขั้นตอนการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การจ่ายผลตอบแทน (Pay) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่หน่วยงานจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร คือ การตอบสนองความพอใจด้วยการจ่ายผลตอบแทนเป็นเงินในรูปแบบค่าจ้าง เงินเดือนโบนัส เป็นต้น

3. การสนับสนุนส่งเสริม (Promotion) การสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นอีกวิธีหนึ่ง คือ การให้เขาได้รู้ว่ามีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงานที่กำลังทำอยู่ การให้เขามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น หน่วยงานต้องเปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในกลุ่ม ต้องมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรม มีการยอมรับในความสามารถนั้น และเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง

4. การควบคุมดูแล (Supervision) การสร้างความพอใจให้กับบุคลากรก็ขึ้นอยู่กับ การควบคุมดูแล ซึ่งรวมเอาระบบการตัดสินใจในการวางแผน และควบคุมตลอดจนการเป็นผู้นำที่ดีเข้าไว้ด้วยกัน วิธีการควบคุมดูแลเป็นกุญแจที่จะผลักดันให้บุคลากรทำประโยชน์ให้กับหน่วยงานได้

5. ผู้ร่วมงาน (Co-workers) หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ในหน่วยงานของกลุ่มคนที่ มีขึ้น ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้มีการติดต่อประสานงานกัน ทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่กระจัดกระจายและปราศจากความขัดแย้ง

6. ภาวะการณ์ปัจจุบัน (Current personal situation) หมายถึง ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะปัญหาส่วนตัว เมื่อมีปัญหาส่วนตัว อาจเป็นเหตุให้การทำงานหย่อนสมรรถภาพหรือขาดมาตรฐานไปบ้าง

ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 79) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงาน และการจูงใจในงานเป็นความคิดที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกัน แต่ไม่ใช่แนวความคิดเดียวกัน ความพึงพอใจหมายถึงสถานะของความพอใจในขณะที่การจูงใจ หมายถึงการใช้ความพยายามมุ่งสู่เป้าหมาย

1. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจและอยู่อย่างสบาย ๆ (Contented, Relaxed Worker) บุคคลบางคนเกิดความพึงพอใจในการทำงานในบรรยากาศแบบสบาย ๆ ไม่มีแรงกดดันใด ๆ ถ้าหากเขาต้องทำงานหนักเขาก็จะไม่มี ความพึงพอใจในงาน

2. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความไม่พอใจและไม่เข้าไปเกี่ยวข้องกับเรื่องใด ๆ (Disgruntled, Uninvolved Worker) ผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มักจะมี ความเครียด เขามักจะไม่ชอบงาน จะทำงานหนักเพียงเพื่อไม่ให้ถูกไล่ออกหรือถูกลงโทษว่ากล่าวตักเตือน บังคับทางเศรษฐกิจจะเป็นตัวบังคับให้เขาต้องทำงาน

3. ผู้ปฏิบัติงานที่ไม่มี ความพึงพอใจ แต่ทำงานหนัก (Dissatisfied, Hard-working Worker) ผู้ปฏิบัติงานประเภทนี้มีเป็นจำนวนมาก ซึ่งทำงานอย่าง เป็นอาชีพอย่างเอาจริงเอาจัง แม้เขาจะไม่พอใจเกี่ยวกับงานและสภาพแวดล้อมของงานโดยทั่วไปก็ตาม แรงจูงใจในการทำงานของเขาก็คือการทำงานอย่าง เป็นวิชาชีพซึ่งต้องไม่เป็นการทำลายชื่อเสียงโดยผลงานที่ด้อยค่า แม้ว่าโดยภาพรวมแล้วเขาจะไม่มี ความพึงพอใจก็ตาม

4. ผู้ปฏิบัติงานที่มีความพึงพอใจดี และทำงานหนัก (Well-satisfied, Hard-charger) โดยทั่วไปจะเป็นผู้ปฏิบัติงานที่มุ่งสู่การบรรลุตำแหน่งสูงสุด หรือการต้องการประจักษ์ตนของอับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow)

ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551, หน้า 23) กล่าวถึง องค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน 6 ประการ คือ

1. ผลตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจในงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สนองความต้องการได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง

2. การเลื่อนตำแหน่ง ซึ่งจะมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในงานอีกระดับหนึ่ง เพราะการเลื่อนตำแหน่งจะทำให้ความรับผิดชอบ และผลตอบแทนสูงขึ้น งานระดับสูงจะให้ความอิสระ ความท้าทาย และเงินเดือนที่สูงขึ้น

3. การบังคับบัญชา จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันในอีกระดับหนึ่ง โดยทั่วไปการบังคับบัญชาที่สร้างความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ลักษณะ คือ บังคับบัญชาแบบมุ่งคน โดยผู้บังคับบัญชาจะสร้างความสัมพันธ์แบบสนับสนุนกับผู้ใต้บังคับบัญชากับการบังคับบัญชาแบบมีส่วนร่วม โดยผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาจะมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่กระทบต่อพวกเขา

4. ลักษณะงาน เนื้อหาของงาน จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจเหมือนกับผลตอบแทน ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจในงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหลากหลายของงาน และการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายน้อยจะสร้างความพอใจได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานที่สร้างความอิสระจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด

5. กลุ่มงาน การมีเพื่อนร่วมงานที่ร่วมมือและเป็นมิตรจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง

6. สภาพแวดล้อมการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานจะเป็นแหล่งที่มาของความพอใจอย่างหนึ่ง เช่น อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงสว่าง และเสียง ตารางเวลาการทำงานและเครื่องมือที่เพียงพอจะมีผลกระทบต่อความพอใจในงาน

วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 36 - 37) ให้ความคิดเห็นว่า แรงจูงใจคือสิ่งที่ทำให้มีกำลังทั้งกายและใจในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายด้าน ดังนี้

1. งาน งานแต่ละอย่างนั้นจะเหมาะกับคนบางประเภทเท่านั้นไม่ใช่ทุกคนจะทำได้ทุกอย่าง บางคนจึงทำเพราะเห็นว่าดีกว่าไม่มีงานจะทำ แรงจูงใจแบบนี้ทำให้คนนั้นต้องขวนขวายหาความรู้และทำให้รักงานมากกว่าที่ชอบงานนั้น การรักงานจึงเป็นปัจจัยที่ทำให้ทำงานได้ดี

2. ค่าจ้างที่น่าพอใจ เป็นปัจจัยหนึ่งที่เป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน หรือถ้ารู้ว่าได้ค่าตอบแทนมากก็ยิ่งอยากทุ่มเทงานให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยเฉพาะเงินมีความสำคัญต่อคนในการที่อยากทำงานหรือไม่อยากทำงานแต่เงินก็ไม่ได้เป็นแรงจูงใจอย่างเดียวที่ทำให้คนทำงาน

3. คนหรือผู้คนรอบตัวซึ่งมีหลายประเภท เช่น เหนือกว่า คือ นายต่ำกว่าคือ ลูกน้อง เท่า ๆ กันคือ เพื่อนร่วมงาน บุคคลดังกล่าวมีส่วนทำให้เราอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ซึ่งโดยทั่วไปแล้วมนุษย์ชอบอยู่กับคนอื่นและไม่อยากแตกต่างกับคนอื่น บางครั้งเราจึงทำอะไรตามเพื่อน แม้จะฝืนใจทำเพื่อให้เขายอมรับก็ตาม การให้เพื่อนยอมรับจึงเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงาน

4. โอกาสก้าวหน้าได้ก็ตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งย่อมเป็นแรงจูงใจอยากให้ทำงานซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน

5. สภาพแวดล้อม ซึ่งจะต้องดีมีมาตรฐานไม่ว่าจะในด้านสถานที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นโต๊ะทำงาน เก้าอี้ ห้องน้ำ ห้องรับประทานอาหาร ไฟฟ้า น้ำประปา ฯลฯ เป็นสภาพการทำงานที่ต้องถูกสุขลักษณะ มีความสะดวกสบาย มีอุปกรณ์การทำงานครบถ้วน เช่น เครื่องเขียนโทรศัพท์โทรสาร เป็นต้น

6. สวัสดิการหรือการให้บริการที่จำเป็นแก่ผู้ที่ทำงานไม่ว่าจะเป็นรถรับส่งน้ำดื่ม กระจายชำระ การรักษาพยาบาล โบนัส บำเหน็จบำนาญ เป็นต้น สวัสดิการที่ดีจะเป็นแรงจูงใจให้คนอยากทำงาน เพราะมั่นใจได้ว่าทำงานแล้วองค์กรจะไม่ทอดทิ้งเรา ในยามทุกข์หรือสุข

7. การบริหารงานเป็นระบบให้ความเป็นธรรมแก่ทุกคนโดยไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เช่น การรับคนเข้าทำงานตามความสามารถและเหมาะสมแก่ตำแหน่งรวมทั้งมีการพิจารณาความดีความชอบด้วยความเป็นธรรม ไม่มีระบบกลั่นแกล้งหรือข่มขู่ให้เกิดความหวาดกลัวยิ่งไปกว่านั้นองค์กรจะต้องมีแผนงานโครงการและนโยบายที่มีประสิทธิภาพ และสามารถสัมฤทธิ์ผลได้

8. ความมั่นคง โดยเฉพาะหากเป็นองค์กรที่ไม่ล้มง่าย ๆ จะทำให้ผู้นำเกิดความมั่นใจและมีกำลังใจที่จะช่วยสร้างสรรค์ให้บริษัทก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

9. ความต้องการทางสังคม ต้องการให้ได้รับการยกย่องชมเชย ปลออดภัยอยากรักและถูกรัก

อรุณ แสงแก้ว (2553, หน้า 39) กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มี 6 ประการ ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนและค่าจ้างหรือรายได้ มีบทบาทสำคัญต่อความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญ เพราะเป็นเครื่องมือที่จะใช้ในการที่จะให้ได้มาซึ่งความต้องการต่าง ๆ เช่น อาหาร เครื่องแต่งกาย
2. ลักษณะงานที่ทำ ลักษณะงานที่มีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงานโดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมีความหลากหลายไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ
3. การเลื่อนตำแหน่ง มีผลต่อความพึงพอใจในงาน เพราะเป็นการเปลี่ยนแปลงไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เงินเดือนสูงขึ้น ทำทนายมากขึ้น มีอิสระมากขึ้น
4. การบังคับบัญชา ลักษณะของผู้บังคับบัญชามี 2 แบบ ที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานแบบแรก คือ การให้ลูกจ้างเป็นศูนย์กลางหรือให้สิทธิลูกจ้างมีส่วนร่วมในการพิจารณา ผู้บังคับบัญชาต้องสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการสนับสนุนหรือให้ความสนใจส่วนบุคคล ในแบบที่สองลักษณะการบังคับบัญชาต้องมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ลูกจ้างที่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจมีผลต่อความพึงพอใจในงานในระดับที่สูงขึ้นต่อผู้บังคับบัญชา และสภาพการทำงาน
5. ทีมงาน การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีม และสัมพันธ์ภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อลูกจ้างแต่ละคน

6. สภาพบรรยากาศในการทำงาน ลักษณะสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน เช่น เครื่องอำนวยความสะดวกในสำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ อุณหภูมิ ความชื้น การระบายอากาศ แสงเสียง ตารางการทำงาน และความสะอาดของที่ทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้มีผลต่อความพึงพอใจของงานทั้งสิ้น

สิริพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 6 - 8) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ หมายถึง องค์ประกอบที่เป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งปัจจัยนี้มักเกิดจากตัวงานเอง ได้แก่

ธนัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า 5 – 6) เสนอเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ความยากง่ายของงาน การใช้ความรู้ความสามารถ เล็งเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ มีความภาคภูมิใจในงานและผลงานที่เกิดขึ้น
2. ด้านค่าตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจในผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการทำงาน โดยค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและมีความยุติธรรม
3. ด้านโอกาสและความก้าวหน้า (Promotion Opportunity) หมายถึง ความพึงพอใจอันเกิดจากที่บุคคลมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในงานตามลำดับขั้น เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรม
4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาที่เป็นหัวหน้างานโดยตรง หัวหน้างานมีความเหมาะสม มีความสามารถคอยให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ปรึกษากัน เป็นต้น

รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 8) นำเสนอความสำคัญขององค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่ดีของข้าราชการครูที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งเกิดขึ้นจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในด้านต่าง ๆ และส่งผลให้ข้าราชการครูปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพ โดยมีปัจจัยจูงใจซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยตรง จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ความสำเร็จในงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนรู้จักการแก้ปัญหาในการทำงาน มีความภาคภูมิใจ และสามารถปฏิบัติงานได้จนมีผลงานเด่นชัด
2. การยอมรับนับถือ หมายถึง การมีความรู้สึกได้รับความไว้วางใจยอมรับนับถือในความรู้ความสามารถจากผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ร่วมงาน และได้รับการสนับสนุนในการปฏิบัติงานจนบรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งผู้บริหารสถานศึกษารับฟังข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

3. ลักษณะของงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่แบ่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้ตรงกับความรู้ ความสามารถตามความถนัดความสนใจ มีการวางแผนการทำงาน มีความคิดสร้างสรรค์และสามารถตัดสินใจในการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้งานที่ปฏิบัตินั้นประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

4. ความรับผิดชอบ หมายถึง การปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถด้วยความรอบคอบ เพื่อให้สำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย โดยไม่หลีกเลี่ยงและยอมรับผลในการปฏิบัติงานจนได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารสถานศึกษาให้รับผิดชอบงานโครงการที่สำคัญ

5. ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจนมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น

อัมพา รอบครบุรี (2559, หน้า 8) ได้นำเสนอองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติโดยตรง และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นประสพผลสำเร็จอย่างดี สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ เกี่ยวกับงาน และรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น

2. การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่น ๆ ที่มาขอคำปรึกษา ซึ่งอาจแสดงออกในรูปการยกย่องชมเชย การให้กำลังใจ การแสดงความยินดีการแสดงออกที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ

3. ลักษณะของงาน (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำท่ายให้ลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพัง

4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้ดูแลงานใหม่ ๆ และมีอำนาจอย่างเต็มที่ ไม่มีการตรวจหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

5. ความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาต่อเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม ได้รับการฝึกอบรมดูงาน

Barnard (1986, pp. 142 - 149) ได้กล่าวถึง สิ่งจูงใจที่ผู้บริหารหรือหน่วยงานใช้เป็นเครื่องกระตุ้น ให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ คือ

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี
2. สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาสของบุคคลซึ่งไม่ใช่วัตถุ (personal non-material opportunities) เป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญในการช่วยส่งเสริมความร่วมมือในการทำงานมากกว่ารางวัลที่เป็นวัตถุ เช่น เกียรติยศ การให้สิทธิพิเศษ และการมีอำนาจ เป็นต้น
3. สภาพทางกาย ภายนอกที่พึงปรารถนา (desirable physical conditions) ได้แก่ สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ รวมทั้งสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานต่าง ๆ
4. ผลประโยชน์ทางอุดมคติ (idea benefactions) หมายถึง สมรรถภาพของหน่วยงานที่สนองความต้องการของบุคคลในด้านความภาคภูมิใจที่แสดงฝีมือ การได้มีโอกาสช่วยเหลือครอบครัวตนเองและผู้อื่นและการแสดงความรักดีกับหน่วยงาน
5. การดึงดูดใจในสังคม (associational attractiveness) หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีมิตร ซึ่งถ้าความสัมพันธ์เป็นไปได้อย่างดีจะทำให้เกิดความผูกพันและความพึงพอใจร่วมกับหน่วยงาน
6. การปรับสภาพการทำงานให้เหมาะสมกับวิธีการและทัศนคติของบุคคล (adaptation of conditions to habitual methods and attitudes) หมายถึง การปรับปรุงตำแหน่งงาน วิธีการทำงานให้สอดคล้องกับความสามารถของบุคลากร
7. โอกาสที่มีส่วนร่วมในการทำงาน (the opportunity of enlarger participation) หมายถึง การเปิดโอกาสให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมในงานเป็นบุคคลสำคัญคนหนึ่งของหน่วยงาน มีความรู้สึกเท่าเทียมกันในหมู่ผู้ร่วมงาน และมีกำลังใจในการปฏิบัติงาน
8. สภาพของการอยู่ร่วมกัน (the condition of communion) หมายถึง ความพึงพอใจของสังคมหรือความมั่นคงในทางสังคมที่ทำให้รู้สึกมีหลักประกันและความมั่นคงในการทำงาน

Locke (1981, p. 1302) นำเสนอทฤษฎีความพอใจในการปฏิบัติงาน โดยมีแนวคิดหลักที่ว่าความพึงพอใจในงานขึ้นอยู่กับผลที่บุคคลได้รับจากการทำงานว่าตรงกับที่ต้องการมากน้อยเพียงใด เช่น รางวัล โดยความพอใจตามทัศนะทฤษฎีของ Locke ก็คือ

ส่วนต่างระหว่างผลตอบแทนซึ่งควรได้จากการทำงานกับผลที่ผู้ปฏิบัติงานต้องการจะได้ ซึ่งก็คือ ยิ่งมีส่วนต่างกันมากเพียงไรก็ยิ่งมีความพอใจน้อยลงเพียงนั้น Locke ได้ให้องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมี 9 ประการ คือ

1. ลักษณะของงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้งานหรือศึกษางาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ รวมถึงวิธีการทำงานและการควบคุมการทำงาน
2. เงินเดือน (pay) ได้แก่ จำนวนเงินที่ได้รับความเท่าเทียม และความยุติธรรมในการจ่ายเงินเดือนของหน่วยงาน เงินค่าตอบแทนการทำงานที่กำหนดให้เป็นรายเดือน หรือค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่องค์การจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ค่าใช้จ่ายนี้อาจจ่ายในรูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อตอบแทนการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบจูงใจให้มีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน
3. การเลื่อนตำแหน่ง (promotions) ได้แก่ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการขยับตำแหน่งจากตำแหน่งเดิมไปสู่ตำแหน่งที่มีสูงขึ้น
4. การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition) ได้แก่ การได้รับคำยกย่องชมเชยในผลสำเร็จของงาน ความเชื่อมั่นในผลงาน การที่บุคคลทำงานได้สำเร็จจนเป็นที่ยอมรับเชื่อถือ ไว้วางใจ ได้รับการยกย่องชมเชย จากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานจนได้รับมอบหมายให้ทำงานที่สำคัญ ๆ จากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานขอคำแนะนำในการปฏิบัติงาน
5. ผลประโยชน์เกื้อกูล (benefits) ได้แก่ บำเหน็จบำนาญตอบแทนสวัสดิการการรักษาพยาบาล ค่าใช้จ่ายระหว่างการลา วันหยุด ประจำปี ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งสำคัญ
6. สภาพการทำงาน (working condition) ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ช่วงเวลาพัก เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ ความชื้น ทำเลที่ตั้งและรูปแบบการก่อสร้าง อาคารสถานที่ทำงาน
7. การนิเทศงาน (supervision) ได้แก่ การได้รับการเอาใจใส่ดูแลช่วยเหลือ แนะนำจากผู้บังคับบัญชา วิธีการและเทคนิคในการนิเทศงาน ความมีมนุษยสัมพันธ์และทักษะในด้านการบริหารของผู้นิเทศของเพื่อนร่วมงาน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และความมีมิตรภาพอันดีต่อกัน

8. หน่วยงานและการจัดการ (company and management) ได้แก่ ความเอาใจใส่บุคลากรในหน่วยงาน นโยบาย การบริหาร หน่วยงาน การจัดการเป็น ทั้งศาสตร์และศิลป์ เนื่องจากการจัดการเป็นความรู้ที่สามารถถ่ายทอด มีหลักเกณฑ์ สามารถพิสูจน์ความจริงได้ ตลอดจนได้รับการศึกษาค้นคว้ากันอย่างต่อเนื่อง

ทฤษฎีการจูงใจของ Porter and Lawler

Porter and Lawler (1986, p. 338) ที่มีชื่อว่า An Intergrated Model of Motivation ทฤษฎีนี้ได้แก้ไขและขยายทฤษฎีหรือตัวแบบของ Vroom (Expectancy Theory) ในเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและผลของการปฏิบัติงาน แนวความคิดนี้ได้รับการพัฒนาและปรับปรุงเพื่อให้สามารถอธิบายแรงจูงใจและความต้องการของบุคคล ได้มากและเหมาะสมขึ้น รวมทั้งสามารถทำการทดสอบได้ง่ายขึ้น ตามทฤษฎีดังกล่าว โดยเขาเห็นว่า ในทางปฏิบัติการจูงใจหรือการสร้างความต้องการให้คนทำงานนั้น ผู้บริหาร จะต้อง

1. พยายามที่จะเพิ่มหรือกระตุ้นความพยายามของลูกน้องเพื่อให้งาน บรรลุตามที่คาดหวังไว้ โดยอาศัยการฝึกอบรม การแนะนำการสอนงานและการมีส่วนร่วม เป็นต้น

2. การให้รางวัลจะต้องมีความชัดเจน และสัมพันธ์กับพฤติกรรม ที่บุคคลแสดงออกมา โดยเฉพาะพฤติกรรมที่มีความสำคัญกับองค์การ

3. ความต้องการของคนในองค์การนั้นย่อมมีจำนวนมากมีความ หลากหลายและมีคุณค่าต่างกันในสายตาของแต่ละบุคคล ผู้บริหารจึงต้องทำความเข้าใจ และแสวงหาเพื่อให้ทราบ ความต้องการของบุคคล และวางระบบการให้รางวัลของแต่ละ บุคคล โดยการพิจารณาให้รางวัลกับความต้องการของบุคลากรให้เหมาะสม

Barnard (1968, p. 55) กล่าวว่า สิ่งจูงใจเป็นเครื่องกระตุ้นให้คนเกิด ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและสิ่งจูงใจที่หน่วยงานอาจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่

1. สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ ได้แก่ เงิน สิ่งของ
2. โอกาสของบุคคลที่ไม่เกี่ยวกับวัตถุ ได้แก่ โอกาสที่บุคคลจะได้รับ แตกต่างไปจากบุคคลอื่น ๆ เช่น ได้รับเกียรติยศ ได้รับอำนาจพิเศษส่วนตัว และโอกาสที่จะ ได้รับตำแหน่งมีอำนาจมากกว่าเดิม

3. สภาพแวดล้อมอันเป็นที่พึงปรารถนา ได้แก่ สภาพแวดล้อม เกี่ยวกับสถานที่ทำงาน เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงาน วัตถุสิ่งของต่าง ๆ เกี่ยวกับ บุคลากรให้อยู่ในสภาพที่พอใจทุกคน

4. ความตั้งใจในทางสังคม ได้แก่ การคบหาสมาคมกันเองในหมู่บุคลากรทุกหน่วยงาน

5. การปรับสภาพการทำงานให้ตรงกับวิธีการที่บุคลากรเคยทำเป็นนิสัย และตรงกับทัศนคติของบุคลากร

6. การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง ช่วยให้บุคลากรรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญของหน่วยงาน โดยเฉพาะหน่วยงานที่มีขนาดใหญ่

7. สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลทางด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน

จากการศึกษาองค์ประกอบของความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า องค์ประกอบที่กล่าวมานั้นมีความสัมพันธ์กับตัวงานและการปฏิบัติงาน เปรียบเสมือนดัชนีที่ชี้ให้เห็นว่าถ้าบุคคลได้รับการตอบสนองในทางบวกแล้วจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ในทางตรงกันข้ามถ้าผู้ปฏิบัติงานไม่ได้รับการตอบสนองจะส่งผลให้เกิดความเบื่อหน่าย ไม่พึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดอุปสรรคและปัญหาต่องานในองค์การนั้น เป็นอย่างยิ่งและจะเห็นได้ว่าทฤษฎีความคาดหวังนั้นเป็นทฤษฎีที่เสนอแนะว่าในการวิเคราะห์จุดมุ่งหมายของการกระทำหรือการแสดงพฤติกรรมของมนุษย์นั้น ควรพิจารณาถึงความคาดหวังของบุคคลในผลตอบแทนที่จะได้รับอันเป็นผลตอบแทนที่เกิดขึ้นจากการกระทำของมนุษย์ในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือหลายเรื่อง โดยเฉพาะการพิจารณาความคาดหวังในแง่ค่านิยมและความสนใจที่มีผลต่อผลตอบแทนของบุคคล ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจเลือกทางเลือกของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป

จากเอกสารและงานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยสามารถนำเสนอตารางสังเคราะห์ ดังนี้

ตาราง 2 การสังเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงาน ของครู	พวงเพชร วัชรอยู่ (2537 อ้างถึงใน ณัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา, 2556)	ณัฐพันธ์ เชจรณ์พจน์ (2551)	ศิริกานต์ ทิมายงาม (2550)	วาสนา พัฒนารัตน์ชัย (2553)	อรุณ แสงแก้ว (2553)	สิริพร เมฆสุวรรณ (2558)	รุ่งนภา บังคสัน (2559)	ชนัญพร สุวรรณคตม (2559)	อัมพา ครอบครบุรี (2559)	Locke (1981)	Barnard (1986)	ความถี่
1. งาน/ลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		10
2. ค่าจ้าง/ ค่าตอบแทน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	9
3. ด่าน ผู้บังคับบัญชา	✓		✓	✓	✓			✓				5
4. โอกาส/ ความก้าวหน้า	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	11
5. สภาพแวดล้อม		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	7
6. การบริหารงาน เป็นระบบ	✓			✓		✓				✓		4
7. ความมั่นคง				✓		✓						2
8. การได้รับการ ยอมรับ				✓		✓	✓		✓	✓		5
9. เพื่อนร่วมงาน	✓		✓		✓	✓		✓		✓	✓	7
10. ความสำเร็จ ในการทำงาน						✓	✓		✓		✓	4
11. ความรับผิดชอบ						✓	✓		✓			3
12. การนิเทศงาน									✓			1

จากตาราง 2 จะเห็นว่าจากการสังเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งคาดว่าเป็นปัจจัยที่เกิดจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และเลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 6 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือก จึงสรุปได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีทั้งหมด 4 ด้านประกอบด้วย 1) โอกาสและความก้าวหน้า 2) งานและลักษณะงาน 3) ค่าจ้างและค่าตอบแทน 4) เพื่อนร่วมงาน แต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. โอกาสและความก้าวหน้า หมายถึง การสร้างความพอใจให้เกิดขึ้นอีกวิธีหนึ่ง คือ การให้เขาได้รู้ว่ามีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในงานที่กำลังทำอยู่ การให้เขามีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานนั้น หน่วยงานต้องเปรียบเทียบความสามารถของบุคลากรในกลุ่ม ต้องมีระบบประเมินผลที่ยุติธรรม มีการยอมรับในความสามารถนั้น และเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามเหตุผลที่เป็นจริง (พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ญัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา, 2556 หน้า 34 – 35) ถ้าทำงานได้ดีตามมีโอกาสที่จะได้รับความดีความชอบได้เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งยอมเป็นแรงจูงใจอยากให้งานซึ่งการเลื่อนขั้นนี้ต้องทำด้วยความเป็นธรรม โดยขึ้นอยู่กับความดี (Merit System) ไม่ใช่เล่นพวกจนหมดกำลังใจทำงาน (วาสนา พัฒนานันท์ชัย, 2553, หน้า 36 – 37) การได้รับรางวัลหรือคำชมเชย เมื่อปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นจนมีความชำนาญและมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น (รุ่งนภา บังคลัน, 2559, หน้า 8) โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น ความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งของหน่วยงานและหลักการในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง หรือการขยับตำแหน่งจากตำแหน่งเดิมไปสู่ตำแหน่งที่มีสูงขึ้น (Locke, 1981, p. 1302)

2. งานและลักษณะงาน หมายถึง เนื้อหาของงาน จะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจเหมือนกับผลตอบแทน ลักษณะของงานที่กระทบต่อความพอใจงานจะมีอยู่ 2 ด้าน คือ ความหลากหลายของงาน และการควบคุมวิธีการทำงาน โดยทั่วไปงานที่มีความหลากหลายน้อยจะสร้างความพอใจได้สูงที่สุด งานที่มีความหลากหลายมากเกินไปทำให้พนักงานรู้สึกตึงเครียด งานที่สร้างคามอิสระจะสร้างความพอใจในงานได้สูงที่สุด (ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม, 2551, หน้า 23) ลักษณะงานที่ทำมีบทบาทสำคัญในการกำหนดความพึงพอใจ คือ ความหลากหลายและการควบคุมวิธีการทำงาน และความสอดคล้องของงานโดยทั่วไปลักษณะงานที่น่าพอใจ จะต้องมี่ปริมาณความหลากหลาย

ไม่น้อยเกินไป เพราะจะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย ส่วนงานที่มากจนเกินไปก็จะทำให้เกิดความเครียดของอารมณ์ งานโดยทั่วไปจะทำให้อำนาจลูกจ้างในการทำงานเอง ถ้านายจ้างเข้ามาควบคุมวิธีการทำงานต่าง ๆ ทุกอย่างจะทำให้เกิดความไม่พอใจ (อรุณ แสงแก้ว, 2553, หน้า 39) ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ ความยากง่ายของงานการใช้ความรู้ความสามารถ เล็งเห็นว่างานเป็นงานที่มีคุณค่าท้าทายต่อความสามารถ มีความภาคภูมิใจในงานและผลงานที่เกิดขึ้น (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559, หน้า 5 – 6) ลักษณะของงาน (work) ได้แก่ ความน่าสนใจของงาน ความยากง่ายของงาน โอกาสเรียนรู้งานหรือศึกษา งาน โอกาสที่จะทำงานสำเร็จ รวมถึงวิธีการทำงานและการควบคุมการทำงาน (Locke, 1981, p. 1302)

3. ค่าจ้างและค่าตอบแทน หมายถึง การจ่ายผลตอบแทน (Pay) เป็นอีกวิธีหนึ่งที่หน่วยงานจะสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร คือ การตอบสนองความพอใจด้วยการจ่ายผลตอบแทนเป็นเงินในรูปค่าจ้าง เงินเดือนโบนัส (พวงเพ็ชร วัชรอยู่, 2537, อ้างถึงใน ธรรมนูญ พรทิพย์รักษา, 2556, หน้า 34 – 35) ค่าจ้างและเงินเดือนซึ่งจะมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจงานมาก เพราะว่าผลตอบแทนเป็นสิ่งที่สนองความต้องการได้หลายอย่าง เช่น อาหาร เสื้อผ้า ที่พักอาศัย ยิ่งกว่านั้นผลตอบแทนจะเป็นเครื่องหมายของความสำเร็จ และเป็นแหล่งที่มาของการยกย่องอย่างหนึ่ง (ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม, 2551, หน้า 23) สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ (material inducement) ได้แก่ เงิน สิ่งของที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน ชดเชย หรือเป็นรางวัลที่เขาปฏิบัติให้แก่หน่วยงานมาแล้วเป็นอย่างดี (Barnard (1986, pp. 142 – 149)

4. เพื่อนร่วมงาน หมายถึง ระบบความสัมพันธ์ในหน่วยงานของกลุ่มคนที่มีขึ้น ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทำให้มีการติดต่อประสานงานกัน ทำงานร่วมกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน โดยไม่กระจัดกระจายและปราศจากความขัดแย้ง (พวงเพ็ชร วัชรอยู่, 2537, อ้างถึงใน ธรรมนูญ พรทิพย์รักษา, 2556, หน้า 34 – 35) ทีมงาน การมีมิตรภาพในการทำงานเป็นทีม และสัมพันธภาพของผู้ร่วมงาน มีผลต่อความพึงพอใจในงานต่อลูกจ้างแต่ละคน (อรุณ แสงแก้ว, 2553, หน้า 39) ด้านเพื่อนร่วมงาน (Coworker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศของการทำงานร่วมกันเป็นทีม ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานให้คำแนะนำซึ่งกันและกัน ปรึกษากัน เป็นต้น (ธนัญพร สุวรรณคาม, 2559, หน้า 5 – 6) สภาพการอยู่ร่วมกันของบุคลากร

ถ้าหน่วยงานใดบุคลากรสนิทสนมกลมเกลียวกัน หน่วยงานนั้นจะให้ผลทางด้านประสิทธิภาพของบุคลากร เพราะทุกคนให้ความร่วมมืออย่างดีในการทำงาน (Barnard, 1986, pp. 142 – 149)

จากความหมายและทฤษฎีข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction) เป็นทัศนคติเกี่ยวกับงานของบุคลากร ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยแวดล้อมในงานของเขา เช่น ค่าตอบแทนโอกาสในการเลื่อนตำแหน่ง ความก้าวหน้า หัวหน้างาน ตลอดจนเพื่อนร่วมงาน ซึ่งมีอิทธิพลต่อการรับรู้ในงานของบุคคล โดยผู้บริหารสมควรให้ความสนใจกับความพึงพอใจในงานของบุคลากร เพราะมีผลโดยตรงกับการบริหารงาน ผู้บริหารที่ฉลาดและต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานควรจะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจให้มากที่สุด ดังนั้นผู้บริหารควรสร้างทัศนคติและความพึงพอใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพราะถ้าผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่องานจะส่งผลให้ปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารงานลดลง เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร อันจะส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าในที่สุด ซึ่งผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ พวงเพ็ชร วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ญัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา, 2556, หน้า 34 – 35); ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 79); ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551, หน้า 23); วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 36 – 37); อรุณ แสงแก้ว (2553, หน้า 39); สิทธิพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 6 – 8); ธัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า 5 – 6); รุ่งนภา บังคลัน (2559, หน้า 8); อัมพร ครอบครบุรี (2559, หน้า 8); Locke (1981, p. 1302) and Barnard (1986, pp. 142 – 149) นำมาวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูครั้งนี้ เนื่องจากมีความครอบคลุมถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทุกด้านและเห็นเป็นรูปธรรม

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. สภาพทั่วไปของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2

ข้อมูลทั่วไป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ที่เลขที่ 917 หมู่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีเขตพื้นที่บริการการศึกษาขั้นพื้นฐานในระดับประถมศึกษา 7 อำเภอ ได้แก่ พังโคน ส่องดาว สว่างแดนดิน พรรณานิคม เจริญศิลป์ วาริชภูมิ และนิคมน้ำอูน website:

<http://www.sakon2.go.th/>



2. นโยบายของเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสู่
มาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

พันธกิจ

1. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานชาติ
2. จัดการศึกษาให้มีคุณภาพตามมาตรฐานชาติและสากล
3. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ตามหลักปรัชญาของ
เศรษฐกิจพอเพียงและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ
4. จัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน

เป้าประสงค์

1. ผู้เรียนทุกคนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานชาติ
2. ผู้เรียนมีคุณภาพตามมาตรฐานชาติและมาตรฐานสากล
3. ผู้เรียนมีวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และค่านิยม
หลักของคนไทย 12 ประการ
4. องค์กรทั้งภาครัฐ เอกชนและประชาสังคมมีส่วนร่วมในการจัด
การศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์

กลยุทธ์

1. หลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนรู้

1.1 การพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนภาษาอังกฤษ

ตามหลักสูตร

1.2 พัฒนาหลักสูตรท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับบริบท

ของสถานศึกษา

1.3 พัฒนาการจัดกระบวนการเรียนรู้ทักษะในศตวรรษที่ 21

1.4 ปฏิรูปคุณธรรมจริยธรรมและค่านิยมหลักของคนไทย 12

ประการ

1.5 ปฏิรูปจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและ

สิ่งแวดล้อม

1.6 สร้างความเข้มแข็งให้นักเรียนและสถานศึกษาในการป้องกันและ

แก้ไขปัญหาเสพติด

1.7 ยกย่องทักษะการคิดวิเคราะห์และการใช้กระบวนการตัดสินใจ

2. การพัฒนาศักยภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา

กลยุทธ์

2.1 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ

2.2 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะ ด้านการ

จัดการเรียนรู้

3. การประกันคุณภาพการศึกษา

กลยุทธ์

3.1 นิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการจัดการศึกษา

3.2 ประเมินคุณภาพภายใน

3.3 ประเมินคุณภาพภายนอก

3.4 พัฒนาคุณภาพผู้ประเมินการประกันคุณภาพภายใน

3.5 พัฒนามาตรฐานสถานศึกษาให้มีความสอดคล้องกับมาตรฐาน

การศึกษาของระดับจังหวัด

4. พัฒนาผู้เรียนและงานวิจัยให้มีความสอดคล้องกับความต้องการของ
จังหวัดสกลนคร

กลยุทธ์

4.1 พัฒนาการศึกษาระดับพื้นฐาน ให้มีความสอดคล้องกับเขตเศรษฐกิจ
พิเศษ

4.2 สร้างความร่วมมือกับสถาบันอาชีวศึกษา และหรืออุดมศึกษาเพื่อ
ความเป็นเลิศด้านอาชีพให้ผู้เรียน

4.3 พัฒนาการวิจัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สอดคล้อง
กับเขตเศรษฐกิจพิเศษ

5. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาไปสู่ประเทศไทย 4.0

กลยุทธ์

5.1 พัฒนาแผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อการศึกษา
ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5.2 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไปสู่ประเทศไทย 4.0

5.3 ออกแบบ/พัฒนา Application เพื่อการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5.4 เรียนรู้ผ่านระบบ DLTV/DLIT ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

5.5 ส่งเสริมการเข้าถึงเครือข่ายอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงในสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

6. การบริหารจัดการ

กลยุทธ์

6.1 บริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็กมุ่งสู่คุณภาพ

6.2 พัฒนาความพร้อมสู่การเป็นโรงเรียนนิติบุคคล

6.3 โรงเรียนประชารัฐหรือโรงเรียนพี่โรงเรียนน้องหรือโรงเรียนคู่

พัฒนา

6.4 ส่งเสริมการบริหารการศึกษาในรูปแบบประชารัฐ

6.5 สร้างขวัญและกำลังใจของครูและบุคลากรทางการศึกษา

7. การพัฒนาสถานศึกษาเป็นแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

กลยุทธ์

7.1 เพิ่มประสิทธิภาพทั้งเชิงปริมาณ คุณภาพ และมาตรฐานของแหล่งเรียนรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงในสถานศึกษา

7.2 สร้างความเชื่อมโยงระหว่างศูนย์การเรียนรู้ภูพาน ศูนย์การเรียนรู้ศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง และแหล่งเรียนรู้ในสถานศึกษาทุกแห่ง

7.3 ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้เรียนและประชาชนตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

8. การพัฒนาการเกษตรพืชสมุนไพรในสถานศึกษา

กลยุทธ์

8.1 พัฒนาการจัดการเรียนรู้เกี่ยวกับพืชสมุนไพร ในสถานศึกษา

8.2 พัฒนาศักยภาพในการผลิตและใช้พืชสมุนไพรแก่ผู้เรียนและ

ชุมชน

8.3 พัฒนายุวเกษตรกรรุ่นใหม่

9. พัฒนาทักษะอาชีพของผู้เรียน

กลยุทธ์

9.1 สร้างทางเลือกเพื่อการประกอบอาชีพ

9.2 สร้างเสริมการเรียนรู้และพัฒนาทักษะการเรียนรู้ของคนทุกกลุ่ม

9.3 โรงเรียนคู่แฝดวิถีธรรม

9.4 หนึ่งโรงเรียน หนึ่งหลักสูตรท้องถิ่น

9.5 หนึ่งผู้เรียน หนึ่งอาชีพ

การประเมินสถานการณ์ภาวะแวดล้อม ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส – ภัยคุกคาม) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 สรุปได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง – จุดอ่อน) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

strengths (จุดแข็ง)

1. ผู้บริหารองค์กรให้ความสำคัญ เอาใจใส่ในการปฏิบัติงานใน
ความรับผิดชอบ
2. บุคลากรมีทักษะ มีความรู้ มีความสามารถ มีความตั้งใจและ
ทุ่มเทในการปฏิบัติงาน
3. องค์กรมีความพร้อมด้านเทคโนโลยี สำหรับการบริหารจัดการ
ในทุก ๆ ด้าน
4. บุคลากรมีส่วนร่วมในองค์กร มีความมุ่งมั่นในการให้บริการ
และเสียสละในการทำงาน
5. มีคู่มือสำหรับการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ทันสมัย

Weaknesses (จุดอ่อน)

1. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ไม่ชัดเจนและไม่ได้นำมาปฏิบัติ
อย่างจริงจัง
2. องค์กรขาดการประสานงานระหว่างกลุ่ม หน่วยงานอื่น ๆ
รวมทั้งกับโรงเรียนในสังกัด
3. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถไม่สอดคล้องกับหน้าที่
ความรับผิดชอบ
4. บุคลากรมาจากหลายหน่วยงาน ทำให้มีวัฒนธรรมและวิธีการ
ทำงานต่างกัน
5. หน่วยงานมีงบประมาณไม่เพียงพอกับการปฏิบัติเพื่อบรรลุ
เป้าหมาย
6. บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางด้านเทคโนโลยีไม่เพียงพอ
7. บุคลากรขาดความร่วมมือและทักษะการทำงานเป็นทีมภายใน
กลุ่มต่าง ๆ
8. ภาระงานมีมากกรอบอัตรากำลังมีน้อยทำให้การปฏิบัติงาน
ไม่ครอบคลุม
9. บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เงิน
งบประมาณดำเนินงาน

- เฉพาะด้าน
- ปฏิบัติงาน
- ยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง
10. องค์กรขาดเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน
 11. สถานที่และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน
 12. คีตขานนเทศกั บางส่วนทำงานไม่เต็มศักยภาพ ขาดความยอมรับจากผู้เกี่ยวข้อง
 13. สภาพภูมิศาสตร์ไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการ
 14. โรงเรียนขนาดเล็กในสังกัดมีจำนวนมาก
 15. ผู้บริหารโรงเรียนยังไม่พึงพอใจในการรับบริการ
 16. บุคลากรในสำนักงานบางรายไม่เป็นที่น่าเชื่อถือจากโรงเรียน

Opportunities (โอกาส)

- บุคลากร ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง
- เกี่ยวกับการศึกษาอย่างชัดเจน
- อย่างต่อเนื่อง
- พร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
- สนับสนุนการจัดการศึกษา
1. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีการพัฒนาบุคลากร ครูผู้สอนอย่างต่อเนื่อง
 2. รัฐบาลมีนโยบายเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเกี่ยวกับการศึกษาอย่างชัดเจน
 3. หน่วยงานต้นสังกัดจัดสรรงบประมาณในการบริหารจัดการอย่างต่อเนื่อง
 4. มีการแข่งขันการแสวงหาความรู้ของบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (AEC)
 5. การประสานงานได้รับความร่วมมือจากทุกภาคส่วน
 6. มีนโยบายทุกระดับเป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน
 7. มีเทคโนโลยีที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
 8. ภาครัฐเครือข่ายโดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

Threats (อุปสรรค)

- ปฏิบัติงาน
1. ระบบอุปถัมภ์ทำให้ข้าราชการบางส่วนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

- ภาครัฐ
2. จำนวนบุคลากรลดลงเนื่องจากนโยบายการลดอัตราคน กำลัง
 3. ข้าราชการบางส่วนไม่ถือปฏิบัติตามระเบียบของทางราชการ
 4. ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีทำให้นักเรียนเกิดพฤติกรรมที่ไม่ดี
 5. ผู้บริหาร ครูและบุคลากรทางการศึกษา เข้าใจนโยบาย
- ไม่เป็นไปในทางเดียวกัน
6. ระบบราชการมีขั้นตอนการปฏิบัติที่ซับซ้อนหลายขั้นตอน
 7. ระบบเทคโนโลยีการสื่อสารเกิดปัญหาด้านเทคนิคส่งผลการ
- ปฏิบัติงาน
8. สภาพภูมิทัศน์และการคมนาคมเป็นอุปสรรคไม่เอื้อต่อการ
- บริหารจัดการ
9. โรงเรียนขนาดเล็กมีจำนวนมาก

กลุ่มบริหารงานบุคคล มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- (ก) วางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- (ข) ส่งเสริม สนับสนุนการมีหรือเลื่อนวิทยฐานะ
- (ค) วิเคราะห์และจัดทำข้อมูลเกี่ยวกับการสรรหา บรรจุและแต่งตั้ง ย้าย โอน และการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (ง) ศึกษา วิเคราะห์ และดำ เนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือน การมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- (จ) จัดทำข้อมูลเกี่ยวกับบำเหน็จความชอบและทะเบียนประวัติ
- (ฉ) จัดทำข้อมูลระบบจ่ายตรงเงินเดือนและค่าจ้างประจำ
- (ช) ปฏิบัติการบริการและอำนวยความสะดวกในเรื่องการออกหนังสือรับรองต่าง ๆ การออกบัตรประจำตัว และการขออนุญาตต่าง ๆ
- (ซ) ศึกษา วิเคราะห์ และจัดทำข้อมูลเพื่อดำเนินงานวินัย อุทธรณ์ ร้องทุกข์ และการดำเนินคดีของรัฐ
- (ณ) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ตาราง 3 จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา แยกเพศ และประเภทตำแหน่งในโรงเรียน

ประเภทตำแหน่ง	ชาย	หญิง	รวม
ข้าราชการครู	687	1,466	2,153
บุคลากร38ค(2)	0	4	4
ลูกจ้างประจำ	74	2	76
พนักงานราชการ	28	25	53
ลูกจ้างชั่วคราว	245	444	689
รวมทั้งหมด	1,034	1,941	2,975

สรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และประเด็นยุทธศาสตร์ พร้อมกลยุทธ์ด้านต่าง ๆ ในการ ดำเนินงาน พร้อมทั้งประเมินสถานการณ์ภาวะแวดล้อม ปัจจัยภายใน (จุดแข็ง - จุดอ่อน) และปัจจัยภายนอก (โอกาส - อุปสรรค) ที่ส่งผลต่อการบริหารจัดการ

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร

ถาวร โสมณวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัด ปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของ บุคลากรครูวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย คือ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านวิสัยทัศน์และด้านคุณธรรมและจริยธรรม 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามวุฒิการศึกษา และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงานปรากฏผลดังนี้ 2.1) บุคลากรครู ที่มีวุฒิการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานีจังหวัด ปทุมธานีโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และ 2.2) บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์
วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

บุษบา คำนนท์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
ในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่
ด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านความรู้ความสามารถ ด้านมนุษยสัมพันธ์
และด้านบุคลิกภาพ ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ
ผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 2 จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภมาส วิสัยนาม (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการ
เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาด
สถานศึกษา โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ชลธิชา โฆษิต (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของผู้บริหารตามความต้องการของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความต้องการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัด
สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้
ด้านคุณธรรม จริยธรรม ด้านทักษะการบริหาร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบุคลิกภาพ และด้าน
ความรู้ทางวิชาการ ตามลำดับ 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารความต้องการของ
บุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัด

บึงกาฬ จำแนกตาม เพศ ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในด้านสถานภาพ เพศ และขนาดโรงเรียน มีดังนี้ 2.1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหาร 2.2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายด้าน ด้านการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำการบริหารจัดการ ด้านการเป็นผู้นำสังคมและชุมชน ด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหารมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้านเพศชายมีความคิดเห็นมากกว่าเพศหญิง 2.3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน รายด้านด้านการเป็นผู้นำที่มีคุณธรรม จริยธรรม ด้านการเป็นผู้นำการพัฒนาตนเองในเชิงบริหาร มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทุกด้าน โรงเรียนขนาดเล็กมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่

วรารณ์ ช่างอยู่ (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ปีการศึกษา 2562 จำนวน 330 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 220 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ได้ค่า IOC ตั้งแต่ 0.80 - 1.00 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้ออยู่ระหว่าง 0.370 - 0.911 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ 0.962 และแบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t - test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตาม

สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ให้เกิดคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในยุคไทยแลนด์ 4.0 เสนอแนะไว้ 5 ด้าน ที่ต้องได้รับการพัฒนา ประกอบด้วย 5.1) ด้านการมีวิสัยทัศน์ 5.2) ด้านการเป็นผู้นำทางวิชาการ 5.3) ด้านการติดต่อสื่อสาร 5.4) ด้านการเป็นนักริเริ่มสร้างสรรค์ และ 5.5) ด้านการเป็นนักสร้างพลังแรงบันดาลใจเชิงบวก

1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

บุญมี เวียงนนท์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 3.84, 3.96, 3.78, \text{ และ } 3.90$ ตามลำดับ) เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า 1) ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านการได้รับการยอมรับนับถือพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีลงมา มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี และ 2) เมื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแต่ละด้านจำแนก ตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่าด้านความก้าวหน้าในงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านสภาพการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 โดยครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 10 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากกว่า ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 – 20 ปีและสูงกว่า 20 ปีขึ้นไป

ลัดดาวลัย ใจไว (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ส่วนด้านการบริหารงานทั่วไป มีการบริหารจัดการศึกษาเป็นอันดับสุดท้าย

รุ่งนภา บังคลัน (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ จำแนกตามเพศ เงินเดือนที่ได้รับและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 3) ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อจำแนกตามตำแหน่งและระดับการศึกษาโดยรวมและรายด้านมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สาชนภา ดาวแสง (2559, หน้า 88) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยา จำนวน 118 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา ด้านการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ ด้านการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา

โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

1.3 งานวิจัยเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

จันทิรา แก้วบุตรา (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย พบว่า 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ธนิดา เลหาภิชาติชัย (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 จำนวน 44 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 4 คน รวมทั้งสิ้น 176 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้ ความฉลาดมีไหวพริบ ความรับผิดชอบความมีชีวิตชีวาและอดทน ความสามารถในการจูงใจและความสามารถในการตัดสินใจ 2) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับตามค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปน้อยดังนี้

หน่วยงานและการจัดการ เพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การนิเทศงาน ลักษณะงาน การเลื่อนตำแหน่ง ผลประโยชน์เกี่ยวกับเงินเดือน และสภาพการทำงาน

3) คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ทางบวก

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Furnhama and others (2002) ได้ศึกษาทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงาน” วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพและความพึงพอใจในการทำงานในการศึกษาขั้นตอนที่ 1 คือ การสอบถามเพื่อจัดลำดับความต้องการและความพึงพอใจที่อยากได้รับในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ได้นั้นมีลักษณะเป็นไปตามทฤษฎีความพึงพอใจและไม่พึงพอใจที่สอดคล้องกับงานวิจัยก่อนหน้านี้ ในการศึกษาขั้นตอนที่ 2 คือ การสอบถามลูกจ้างโดยให้กลุ่มประชากรตัวอย่างทำแบบสอบถามเพื่อหาบุคลิกภาพ 5 อย่างและความพึงพอใจในงาน ซึ่งวัดได้จากการที่กลุ่มประชากรพิจารณาถึงความสำคัญของสภาพแวดล้อมของการทำงานกับความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่ปัจจุบัน ซึ่งถือได้ว่า คุณลักษณะบุคลิกภาพมีการแปรผันกันในส่วนของการจัดลำดับความสำคัญกับระดับความพึงพอใจ ในการทำงานอยู่ในที่มีปริมาณจำนวนร้อยละที่น้อย ซึ่งสรุปได้ว่าลักษณะบุคลิกภาพได้มีความเกี่ยวเนื่องและมีอิทธิพลต่อการรับรู้ของแต่ละบุคคลในส่วนของคุณภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือระดับความพึงพอใจในการทำงาน

Alexander (2003) ได้ทำวิจัย เรื่อง “ความพึงพอใจของครูจากมุมมองการทำงานในโรงเรียนศาสนาเอกชน” ข้อมูลงานวิจัยได้เก็บรวบรวมจากประวัติส่วนตัวและประวัติการทำงาน เพื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจกับปัจจัยในลักษณะต่าง ๆ ในโรงเรียนศาสนาเอกชนที่อยู่ในเมืองอัลเบอร์ตา ประเทศแคนาดา ซึ่งข้อมูลได้ถูกจัดลำดับวิธีการทางสถิติและอธิบายตามหัวข้อแต่ละประเภท มีจำนวนครู 2 ใน 3 ที่เป็นเพศหญิง 3 ใน 4 ที่อยู่ในสถานภาพสมรสและอาศัยห่างจากโรงเรียน 15 กิโลเมตรหรือน้อยกว่า และอายุเฉลี่ยอยู่ในกราฟ ลักษณะระฆังคว่ำ ครูมีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ยประมาณ 11.3 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีในสาขาการศึกษา ได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง ได้รับสัญญาจ้างถาวรซึ่งไม่ได้เป็นสมาชิกขององค์กรครูแห่งอัลเบอร์ตา มีประสบการณ์การทำงานในโรงเรียนปัจจุบัน 10 ปีหรือน้อยกว่า และไม่มี

หน้าที่ที่รับผิดชอบในการบริหาร ดังนั้นความแตกต่างในความพึงพอใจในการทำงานมีความ เกี่ยวเนื่องมากที่สุดมาจาก อายุ ประสบการณ์การทำงานในโรงเรียน และขนาดของโรงเรียน รองลงมาคือจำนวนปีที่สอน ขนาดของห้องเรียน สถานภาพการว่าง ระดับการศึกษา และระยะทางจากที่พักอาศัยกับโรงเรียน และในส่วนน้อยสุด ได้แก่ เพศของครู เพศของผู้บริหารและการเข้ารับการอบรม ซึ่งปัจจัยภายในของการสอนได้แสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ของครูและผู้บริหารในเรื่องของความสำเร็จ ความหวังในอาชีพการสอนตลอดชีวิตอยู่ในระดับสูง ซึ่งทั้งหมดนี้ความพึงพอใจและระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นการจัดการอยู่ในมุมมองระดับสูงที่สุด นอกจากนี้ปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ ปัจจัยภายนอก เช่น ระดับของการจ่ายค่าจ้าง นโยบายของโรงเรียน แหล่งทรัพยากร สภาพสังคมของโรงเรียน ความสามารถในการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากข้อมูลการแสดงความคิดเห็นของครูได้ชี้ให้เห็นว่าหากบุคคลากรในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันที่ดี มีการจัดการบริหารองค์กรที่เหมาะสมกับความต้องการของครู และมีการสื่อสารระหว่างบุคคลหรือในกลุ่มที่ดี สิ่งเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพครู

Lin (2003) ได้ทำ การวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ของจำนวนค่าจ้างที่ได้รับกับสภาพความพึงพอใจในการทำงานอาชีพครู” โดยได้ศึกษาทบทวนข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับ เศรษฐกิจแรงงาน การศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมในองค์กร การตลาดภายใน และรูปแบบในการจัดการศึกษา ในการเก็บข้อมูลในการศึกษานั้นซึ่งได้จากการสำรวจในโรงเรียนและบุคลากร โดยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์ พหุตัวแปรและโมเดลสมการโครงสร้าง รวมถึงการวิเคราะห์ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระของการเปลี่ยนแปลงในการสอนและการวิเคราะห์การถดถอย ผลการวิจัยได้พบว่าจำนวนค่าจ้างไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับความมุ่งมั่นของครูในการประกอบอาชีพต่อ (ยกเว้นสองกลุ่มย่อยที่มีความแตกต่าง) แต่เป็นตัวกลางสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน ในทางกลับกันสภาพการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อความมุ่งมั่นของครู ทั้งนี้โครงสร้างของครูและโรงเรียนยังเป็นบทบาทสำคัญของความสัมพันธ์นี้ด้วย นอกจากนี้ผลการศึกษาได้เผยให้เห็นว่าสวัสดิการต่าง ๆ มีผลต่อสภาพการยอมรับในจำนวนเงินเดือนของครู อีกทั้งการลดลงของค่าจ้างได้ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานและความมุ่งมั่นในอาชีพ เช่น การที่ครูมีประสบการณ์ในการทำงาน และการสำเร็จการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ส่วนทัศนคติและบุคลิกภาพระหว่างเพื่อนครูด้วยกันที่ยังคง

ประกอบอาชีพครูต่อการเปลี่ยนโรงเรียนและการลาออกได้นำมาศึกษาเปรียบเทียบกับผลของการวิจัยในครั้งนี้ได้แสดงให้เห็นถึงความสำคัญของเงินค่าจ้างและการเคารพการตัดสินใจในการไม่ประกอบอาชีพครูต่อรวมไปถึงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของแนวคิดต่าง ๆ อีกด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญเป็นอย่างมากที่ผู้บริหารโรงเรียนเป็นบุคคลสำคัญในการบริหารสถานศึกษาให้สามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้ โดยมีข้อค้นพบว่าผู้บริหารโรงเรียนที่จะปฏิบัติงานบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้นจะต้องมีคุณลักษณะในตัวเอง ใช้ทักษะและกระบวนการทางการบริหารในการกระตุ้นส่งเสริมบุคลากรให้เกิดความร่วมมือน่าสนใจอย่างจริงจังในการปฏิบัติงานจนเป็นปัจจัยส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งจะเห็นได้ว่าคุณลักษณะของผู้บริหารและความพึงพอใจของบุคลากรในการปฏิบัติงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งในการบริหารงานในองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผู้บริหารควรจะต้องมีคุณลักษณะ ซึ่งประกอบไปด้วย ความฉลาดมีไหวพริบ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมความมีชีวิตชีวาและอดทน และมีบุคลิกภาพที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวความคิดของ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2551, หน้า 130); ชีระ รุญเจริญ (2553, หน้า 129 – 131); พรนพ พุกกะพันธ์ (2554, หน้า 19); วิริญญ์ปิตร วัฒนนา (2554, หน้า 25 – 26); สำนักงานครุสภา (2562); Doll (1986, pp. 196 – 197); Conger and Kunungo (1987, pp. 637 – 647); Bass (1990, pp. 80 – 81); Gardner (1990, p. 46); Barnard (1996, pp. 39 – 40); Davis (1997, pp. 99 – 100); Richard (2001, pp. 154 – 187) ซึ่งคุณลักษณะของผู้บริหารดังกล่าวจะมีส่วนเกี่ยวข้องกับการบริหารงานทุก ๆ ด้านของสถานศึกษา รวมทั้งบุคลากร ต้องมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ตามแนวความคิดของ พวงเพชร วัชรอยู่ (2537, อ้างถึงใน ญัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา, 2556 หน้า 34 – 35); ญัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 79); ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม (2551, หน้า 23); วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553, หน้า 36 – 37); อรุณ แสงแก้ว (2553, หน้า 39); สิทธิพร เมฆสุวรรณ (2558, หน้า 6 – 8); ธัญพร สุวรรณคาม (2559, หน้า 5 – 6); รุณภา บังคลัน (2559, หน้า 8); อัมพร รอบครบุรี (2559, หน้า 8); Locke (1981, p. 1302) and Barnard (1986, pp. 142 – 149)

ซึ่งประกอบไปด้วย 1) โอกาสและความก้าวหน้า 2) งานและลักษณะงาน 3) ค่าจ้างและค่าตอบแทน 4) เพื่อนร่วมงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยศึกษาจากคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ดังนี้ 1) ความฉลาดมีไหวพริบ 2) ความรับผิดชอบ 3) ความสามารถในการจูงใจ 4) ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 5) ความมีชีวิตชีวาและอดทน และ 6) มีบุคลิกภาพที่ดี เพื่อจะหาความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ดังนี้ 1) โอกาสและความก้าวหน้า 2) งานและลักษณะงาน 3) ค่าจ้างและค่าตอบแทน 4) เพื่อนร่วมงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการดำเนินการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม
4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

**ตอนที่ 1 การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน
ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,351 คน จาก 258 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 258 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,093 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน
ประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ปีการศึกษา 2563 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ของ Krejcie and Morgan (1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556,
หน้า 43) โดยมีเกณฑ์ขั้นต่ำ 346 คน แต่ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage
Random Sampling) อยู่ที่จำนวน 354 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 104 คน
และครูผู้สอน จำนวน 250 คน

1.2.1 เลือกแบบเจาะจงโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 6 โรงเรียน โดยเลือก
ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 6 คน และครูผู้สอนโรงเรียนละ 9 คน ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่าง
ที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนจำนวน 60 คน

1.2.2 กำหนดสัดส่วนตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กโดยใช้
จำนวนร้อยละ 40 จากโรงเรียนทั้งหมด 252 โรงเรียน ผู้บริหาร จำนวน 252 คน และ
ครูผู้สอน จำนวน 2,529 คน ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 98 คน
และครูผู้สอน จำนวน 196 คน รวมตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด
กลางและโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 294 คน จำแนกได้ดังนี้

1.2.2.1 ตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 43 โรงเรียน เลือก
ตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน จะได้ผู้บริหารสถานศึกษา
จำนวน 43 คน และครูผู้สอนจำนวน 86 คน ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนรวมทั้งหมด 129 คน

1.2.2.2 ตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 55 โรงเรียนเลือกตัวอย่าง
ผู้บริหารโรงเรียนละ 1 คน และครูผู้สอน จำนวน 2 คน จะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน
55 คน และครูผู้สอนจำนวน 110 คน ดังนั้นผู้บริหารและครูผู้สอนรวมทั้งหมด 165 คน

ตาราง 4 จำนวนประชากรและตัวอย่าง

ขนาดโรงเรียน	โรงเรียน		ผู้บริหาร (คน)		ครูผู้สอน (คน)		รวม (ตัวอย่าง)
	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	ประชากร	ตัวอย่าง	
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	6	6	6	6	266	54	60
กลาง	112	43	112	43	1657	86	129
เล็ก	140	55	140	55	872	110	165
รวม	258	104	258	104	2795	250	354

ตาราง 5 จำนวนตัวอย่างผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนและอำเภอที่ตั้งของโรงเรียน

ขนาดโรงเรียน	ชื่อ กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	<u>อำเภอ พรรณานิคม</u>			
	1. อนุบาลพรรณานิคม	1	9	10
	<u>อำเภอ พังโคน</u>			
	2. บ้านพังโคน (จำปาสัมคคีวิทยา)	1	9	10
	<u>อำเภอ สว่างแดนดิน</u>			
	3. บ้านง่อนหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)	1	9	10
	4. อนุบาลสว่างแดนดิน	1	9	10
	<u>อำเภอ เจริญศิลป์</u>			
	5. อนุบาลเจริญศิลป์	1	9	10
	6. บ้านนาสีนวล	1	9	10

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	ชื่อ กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
กลาง	<u>อำเภอ พรรณานิคม</u>			
	1. บ้านตาลเสียน	1	2	3
	2. บ้านห้วยบูนนาทัน	1	2	3
	3. บ้านฝักคำภู	1	2	3
	4. วัดสุทิมงคล	1	2	3
	5. บ้านคำแหว	1	2	3
	6. บ้านไร่บ้านไฮ้	1	2	3
	7. บ้านคำซ่า	1	2	3
	<u>อำเภอ พังโคน</u>			
	8. บ้านต้นผึ้ง	1	2	3
	9. บ้านนาเหมือง	1	2	3
	10. ชุมชนดงม่วงไข่	1	2	3
	11. ชุมชนบ้านฝางแดง	1	2	3
12. บ้านไฮ้หย่อง (ภูเงินประชานุกุล)	1	2	3	
13. บ้านแร่	1	2	3	
	<u>อำเภอ วาริชภูมิ</u>			
	14. บ้านทุ่งเชือก	1	2	3
	15. บ้านหนองกุง(วาริชภูมิ)	1	2	3
	16. บ้านคำบ่อ	1	2	3
	17. บ้านดงคำโพธิ์	1	2	3
	18. บ้านไฮ้ปลาไหล	1	2	3
	19. บ้านจำปาศิริราษฎร์	1	2	3
	20. บ้านหนองลาดวิทยาคาร	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	ชื่อ กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
	<u>อำเภอ นิคมน้ำอูน</u>			
	21. บ้านห้วยเหล็กไฟ	1	2	3
	22. บ้านดงสว่าง	1	2	3
	23. บ้านอูนโคก	1	2	3
	24. บ้านโคกมะนาวทันสมัย	1	2	3
	25. ชุมชนบ้านหนองปลิง	1	2	3
	<u>อำเภอ สว่างแดนดิน</u>			
	26. บ้านคำสะอาด	1	2	3
	27. บ้านโคกสี(จตุรภูมิพิทยา)	1	2	3
	28. บ้านบึงโน	1	2	3
	29. บ้านหนองไผ่	1	2	3
	30. บ้านตาลโกน	1	2	3
	31. บ้านตาลเนิ้ง(โพธิราชอำนาจ)	1	2	3
	32. ทราชมูลหนองกุงทรายศรีพิทยา	1	2	3
	33. บ้านหินโงมโนนสร้างไฟ	1	2	3
	34. บงใต้โนนรังพัฒนา	1	2	3
	<u>อำเภอ สองดาว</u>			
	35. บ้านภูตะคาม	1	2	3
	36. บ้านสีสุกห้วยโง	1	2	3
	37. บ้านปทุมวาปี	1	2	3
	<u>อำเภอ เจริญศิลป์</u>			
	38. บ้านโคกศิลา	1	2	3
	39. บ้านทุ่งมนธาตุมหาวิทยา	1	2	3
	40. บ้านเหล่าบ้านถ่อน	1	2	3
	41. บ้านโพนบกหนองฝือ	1	2	3
	42. บ้านดงสง่า	1	2	3
	43. บ้านหนองแปน	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	ชื่อ กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
เล็ก	<u>อำเภอ พรรณานิคม</u>			
	1. บ้านช้างมิ่ง	1	2	3
	2. บ้านอุ่มไผ่ไผ่ทอง	1	2	3
	3. บ้านหนองผือนาในวิทยาการ	1	2	3
	4. บ้านเสาชวีญกุดก้อม	1	2	3
	5. บ้านนาตากาง	1	2	3
	6. บ้านนาเลา	1	2	3
	7. บ้านโนนอุดม	1	2	3
	8. บ้านหนองหวาย	1	2	3
	9. บ้านทิดไทย	1	2	3
	10. บ้านเปือย	1	2	3
	11. บ้านคางสูงเจริญศิลป์	1	2	3
	12. บ้านสมสะอาด	1	2	3
	<u>อำเภอ พังโคน</u>			
	13. บ้านโพนสว่างกลางเจริญ	1	2	3
	14. บ้านนาล้อม	1	2	3
	15. บ้านโคกสามัคคี	1	2	3
	16. บ้านคอนตาลโนนสูง	1	2	3
	17. บ้านหนองแคนโคกสะอาด	1	2	3
18. บ้านหนองไฮ	1	2	3	
19. บ้านสงเปลือย	1	2	3	

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	ชื่อ กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
	20. บ้านอุ่มเหมา <u>อำเภอ วาริชภูมิ</u>	1	2	3
	21. บ้านดงบังป่าโจด	1	2	3
	22. บ้านดอนส้มโฮงวิทยาคม	1	2	3
	23. บ้านหนองแปน	1	2	3
	24. บ้านดอนยานาง	1	2	3
	25. บ้านโพธิ์ไผ่	1	2	3
	26. บ้านห้วยบาง	1	2	3
	27. บ้านเหล่าโพธิ์ทองขอนแก่น	1	2	3
	28. บ้านธาตุดุกขพร้าว <u>อำเภอ นิคมคำน้อย</u>	1	2	3
	29. บ้านหนองบัวบาน	1	2	3
	30. บ้านหนองผักเทียม <u>อำเภอ สว่างแดนดิน</u>	1	2	3
	31. คำเจริญวิทยา	1	2	3
	32. บ้านดงจันทูหนองไผ่ (ราษฎร์บำรุง)	1	2	3
	33. บ้านท่าสะอาด (สวรรคคังคา)	1	2	3
	34. บ้านหนองหวาย	1	2	3
	35. บ้านคำเม็ก (พัฒนะบำรุง)	1	2	3
	36. บ้านบ่อร้าง (ผลานิวรรต)	1	2	3
	37. บ้านดอนหัน	1	2	3
	38. บ้านโคกสวัสดี	1	2	3
	39. บ้านคำไชยวาน	1	2	3
	40. บ้านพันนา	1	2	3
	41. บ้านโคกสีไค	1	2	3
	42. บ้านนางัว	1	2	3

ตาราง 5 (ต่อ)

ขนาด โรงเรียน	ชื่อ กลุ่มตัวอย่าง โรงเรียน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
	43. บ้านค้อโพนสว่างงามชุม	1	2	3
	44. บ้านคำตานา (อรัญวาสีวิทยา)	1	2	3
	45. บ้านโพนสูง	1	2	3
	<u>อำเภอ สองดาว</u>			
	46. บ้านคำก่าว	1	2	3
	47. บ้านบ่อแกใหญ่(มิตรภาพ 36)	1	2	3
	48. บ้านหนองม่วง	1	2	3
	49. บ้านโคกสะอาด	1	2	3
	50. บ้านทาวารี	1	2	3
	<u>อำเภอ เจริญศิลป์</u>			
	51. บ้านทุ่งคำ	1	2	3
	52. บ้านโสกวังอ้อยหนู(ประชาสามัคคี)	1	2	3
	53. หนองจวน	1	2	3
	54. บ้านหนองน้อย	1	2	3
	55. บ้านหนองแสง	1	2	3
รวม	104	104	250	354

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

2.1.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด
ใช้สำหรับผู้บริหารและครูผู้สอน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบ
แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย สถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความฉลาดมีไหวพริบ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสามารถในการจูงใจ
4. ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
5. ความมีชีวิตชีวาและอดทน
6. มีบุคลิกภาพที่ดี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. โอกาสและความก้าวหน้า
2. งานและลักษณะงาน
3. ค่าจ้างและค่าตอบแทน
4. เพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

ถ้าตอบในช่อง “น้อยที่สุด”	ให้ 1 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “น้อย”	ให้ 2 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “ปานกลาง”	ให้ 3 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “มาก”	ให้ 4 คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “มากที่สุด”	ให้ 5 คะแนน

3. การสร้างและหาคุณภาพของแบบสอบถาม

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ศึกษาหนังสือ เอกสาร บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน เพื่อกำหนดขอบเขตเนื้อหาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา

3.2 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัยและนำไปให้
 ประชานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ทำการพิจารณาให้
 คำแนะนำปรับปรุงแก้ไข

3.3 เมื่อแก้ไขตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์แล้ว
 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเนื้อหา
 (Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 5 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ ดังนี้

3.3.1 นักวิชาการในอุดมศึกษาที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 สาขาวิชาการบริการการศึกษา มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่า ผู้ช่วยศาสตราจารย์

3.3.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี
 คณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริการการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
 สกลนคร

3.3.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการ
 บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.3.2 นักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริการการศึกษา คือ ดร.วรกัญญาพิไล
 แกระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

3.3.3 ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษาที่สำเร็จ
 การศึกษาระดับปริญญาเอก สาขาวิชาการบริการการศึกษา

3.3.3.1 ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3.3.2 ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียน
 อนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.4 ผู้วิจัยทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ต่อ
 สถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร และได้รับการอนุมัติวันที่ 18 สิงหาคม 2563
 โดยมีเลขที่หนังสือ 013/2563 ออกโดย คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ลงนามโดย นางสาวสุธาสิณี คุปตะบุตร ประธานกรรมการ
 จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3.5 ผู้วิจัยทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ และนำไปให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกรอบ เมื่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาว่าเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับตัวอย่างในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 50 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีความใกล้เคียงกับตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 5 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 10 คน

3.5.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 5 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 10 คน

3.5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 2 โรงเรียน เป็นผู้บริหาร 2 คน และครูผู้สอน จำนวน 18 คน

3.6 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาจากการทดลองใช้มา คำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ใช้ค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป

3.7 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ให้ความเห็นชอบ และนำไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล โดยค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม มีดังนี้

3.7.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .391 - .820 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .956

3.7.1.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .455 - .752 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .864

3.7.1.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 - .738 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .842

3.7.1.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ความสามารถในการจูงใจ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .496 - .820 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .908

3.7.1.4 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .548 - .794 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .909

3.7.1.5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .567 - .729 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .900

3.7.1.6 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .391 - .736 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .826

3.7.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .402 - .855 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .950

3.7.2.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสและความก้าวหน้า มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .422 - .671 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .853

3.7.2.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านงานและลักษณะงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .402 - .619 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .829

3.7.2.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .801 - .855 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .947

3.7.2.4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านเพื่อนร่วมงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .492 - .763 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .896

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร นำไปเสนอขออนุมัติจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ออกหนังสืออนุญาตถึงโรงเรียน และขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้ตอบแบบสอบถามและจัดส่งคืนผู้วิจัยในวันและเวลาที่กำหนด

4.3 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมหนังสือขอความร่วมมือการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ดำเนินการส่ง - รับ แบบสอบถามด้วยตัวเองและทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 354 ฉบับ

4.4 ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบให้คะแนนและทำการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบ ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23 - 25)

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า (t-test ชนิด Independent Samples)

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสิทธิภาพการทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test ชนิด One Way ANOVA)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

5. ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 แต่มากกว่า 0 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

6. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 หาค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 หาค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 การหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC)

6.2.2 การหาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่าย (Simple Correlation) ตามวิธีของเพียร์สัน (Pearson's Simple Item Total Correlation)

6.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient Alpha) ของบรอนบาค (Cronbach)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

6.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D)

6.3.2 สมมติฐานข้อที่ 3 และ 4

6.3.2.1 กรณีจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้สถิติการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าที (t-test) แบบ Independent Samples

6.3.2.2 กรณีจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงเรียน ใช้สถิติการทดสอบโดยการวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-Test) ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ (F-Test) มีความต่างกันทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe หรือ LSD ตามความเหมาะสม

6.3.3 สมมติฐานข้อที่ 5 ใช้การหาค่าความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

ตอนที่ 2 การหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2

ผู้วิจัยพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ว่ามีความสัมพันธ์อยู่ในระดับใด ถ้าพบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูงขึ้นไปจะพัฒนาตัวแปรทั้ง 2 ตัวที่มีค่าความสัมพันธ์กัน แต่ถ้าความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจะทำการพัฒนาตัวแปรทั้ง 2 ตัว ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม โดยกำหนดดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้าน ได้แก่ ความฉลาดมี

ไหวพริบ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความมีชีวิตชีวาและอดทน และบุคลิกภาพที่ดี ที่มีค่าเฉลี่ยในด้านที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม ไปกำหนดแนวทางมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสม

2. แนวทางความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูแต่ละด้าน ได้แก่ โอกาสและความก้าวหน้า งานและลักษณะงาน ค่าจ้างและค่าตอบแทนและเพื่อนร่วมงานที่มีค่าเฉลี่ยในด้านที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม ไปกำหนดแนวทางมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้เหมาะสม

เกณฑ์ในการพิจารณาผู้ทรงคุณวุฒิ

1. เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 2 คน

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน

2.1 ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2 นายศักดิ์ชัย อินทวิชิต รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3. ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

3.1 ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.2 ดร.วชิราวุธ ปานพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเต็นดอนขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

3.3 ดร.บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปลือย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4. ครูผู้สอน ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา
จำนวน 3 คน

4.1 ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
พรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.2 ดร.อดิศักดิ์ นवलสิงห์ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน
(จำปาสამัคคีวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

4.3 ดร.ชนิษฐา ชัยประโคน ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
พรรณานิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ ดังนี้

N	แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน F-distribution
SS	แทน ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน ค่าโดยประมาณของความแปรปรวน (Mean Square)
df	แทน ชั้นของความเป็นอิสระ
*	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
t	แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาใน t-distribution
α	แทน การมีนัยสำคัญทางสถิติ
r_{xy}	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม
X	แทน คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
X1	แทน ความฉลาดมีไหวพริบ

- X2 แทน ความรับผิดชอบ
- X3 แทน ความสามารถในการจูงใจ
- X4 แทน ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- X5 แทน ความมีชีวิตชีวาและอดทน
- X6 แทน มีบุคลิกภาพที่ดี
- Y แทน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
- Y1 แทน โอกาส/ความก้าวหน้า
- Y2 แทน งาน/ลักษณะงาน
- Y3 แทน ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน
- Y4 แทน เพื่อนร่วมงาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 354 ฉบับ ใน 104 โรงเรียน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาและเป็นฉบับสมบูรณ์ จำนวน 354 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์การให้คะแนนที่กำหนดไว้ และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายการวิเคราะห์เป็นขั้นตอนตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวนทั้งสิ้น 354 คน ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 6

ตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างและจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพ		
1.1 ผู้บริหารโรงเรียน	104	29.38
1.2 ครูผู้สอน	250	70.62
รวม	354	100
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 เล็ก	165	46.61
2.2 กลาง	129	36.44
2.3 ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	60	16.95
รวม	354	100

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	104	29.38
3.2 อยู่ระหว่าง 10 - 20 ปี	110	31.07
3.3 มากกว่า 20 ปี	140	39.55
รวม	354	100

จากตาราง 6 พบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 354 คน เมื่อจำแนกตามสถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นครูผู้สอน จำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 70.62

จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 46.61 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.44 ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 16.95

จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 29.38 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 - 20 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31.07 ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 39.55

ตอนที่ 2 วิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

นำเสนอแสดงในตาราง 7 - 13

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ตาราง 7 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ความฉลาดมีไหวพริบ	4.52	.57	มากที่สุด
2. ความรับผิดชอบ	4.59	.51	มากที่สุด
3. ความสามารถในการจูงใจ	4.42	.62	มาก
4. ความสามารถด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม	4.46	.57	มาก
5. ความมีชีวิตชีวาและอดทน	4.52	.54	มากที่สุด
6. มีบุคลิกภาพที่ดี	4.59	.53	มากที่สุด
รวม	4.52	.50	มากที่สุด

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ด้าน ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.59$, SD = .51) ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี ($\bar{X} = 4.59$, SD = .53) ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ($\bar{X} = 4.52$, SD = .54) ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ($\bar{X} = 4.52$, SD = .57) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก จากการทดสอบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความฉลาดมีไหวพริบ

ตาราง 8 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความฉลาดมีไหวพริบ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีฉลาดเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้ดี	4.54	.63	มากที่สุด
2. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี	4.49	.67	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์	4.46	.69	มาก
4. ผู้บริหารเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ	4.53	.64	มากที่สุด
5. ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้	4.58	.58	มากที่สุด
รวม	4.52	.57	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 3 ด้าน และมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.58$) ผู้บริหารมีฉลาดเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.54$) ผู้บริหารเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ ($\bar{X} = 4.53$) ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ

ตาราง 9 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความรับผิดชอบ จำแนกเป็นรายข้อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความผูกพันกับภาระงานที่ทำ	4.49	.64	มาก
2. ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ	4.58	.60	มากที่สุด
3. ผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ	4.64	.58	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความพอใจเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ	4.64	.57	มากที่สุด
รวม	4.59	.51	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 3 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความพอใจเมื่องานที่ทำประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 4.64$, SD = .57) ผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ ($\bar{X} = 4.64$, SD = .58) ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ ($\bar{X} = 4.58$, SD = .60) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการจูงใจ

ตาราง 10 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถในการจูงใจ จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจูงใจ	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงให้เกิดความคล้อยตาม	4.43	.64	มาก
2. ผู้บริหารวางตัวให้ผู้อื่นเชื่อถือและยอมรับ	4.47	.69	มาก
3. ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้หรือเข้าใจความสนใจของคนอื่น	4.39	.75	มาก
4. ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึก หรือความสนใจของผู้อื่น	4.40	.75	มาก
5. ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำใช้เทคนิควิธีการในการจูงใจผู้ตาม	4.42	.69	มาก
รวม	4.42	.62	มาก

จากตาราง 10 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจูงใจ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจูงใจและรายชื่อทุกข้อ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารวางตัวให้ผู้อื่นเชื่อถือและยอมรับ ($\bar{X} = 4.47$) ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงให้เกิดความคล้อยตาม ($\bar{X} = 4.43$) ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำใช้เทคนิควิธีการในการจูงใจผู้ตาม ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้หรือเข้าใจความสนใจของคนอื่น ($\bar{X} = 4.40$) และผู้บริหารเข้าใจความรู้สึก หรือความสนใจของผู้อื่น ($\bar{X} = 4.39$)

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ตาราง 11 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความสามารถด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.44	.65	มาก
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ	4.33	.71	มาก
3. ผู้บริหารเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อให้ทันสมัย	4.50	.64	มาก
4. ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	4.53	.63	มากที่สุด
5. ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	4.52	.64	มากที่สุด
รวม	4.46	.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 2 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ($\bar{X} = 4.53$) ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.52$) ส่วนข้ออื่น ๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

6. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน

ตาราง 12 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วว่องไว	4.57	.61	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความตื่นตัวอยู่เสมอพร้อมที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด	4.51	.65	มากที่สุด
3. ผู้บริหารมีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	4.55	.64	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีความร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ	4.54	.65	มากที่สุด
5. ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.51	.60	มากที่สุด
6. ผู้บริหารมีความอดทนต่อความลำบากที่เกิดขึ้น	4.52	.617	มากที่สุด
7. ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับความคิดริเริ่มได้ในทุกสถานการณ์	4.45	.681	มาก
รวม	4.52	.54	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน อยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 6 ข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วว่องไว ($\bar{X} = 4.57$) ผู้บริหารมีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี ($\bar{X} = 4.55$) และผู้บริหารมีความร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.54$) ผู้บริหารมีความอดทนต่อความลำบากที่เกิดขึ้น ($\bar{X} = 4.52$) ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

($\bar{X} = 4.51$, $SD. = .60$) และผู้บริหารมีความตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมทั้งจะรับสถานการณ์
ทุกชนิด ($\bar{X} = 4.51$, $SD. = .65$) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บริหาร
สามารถปรับตัวให้เข้ากับความคิดได้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.45$)

7. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี

ตาราง 13 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี จำแนกเป็นรายชื่อ

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีความสุข รอบคอบ มีอารมณ์ หนักแน่น	4.54	.67	มากที่สุด
2. ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย สง่างาม	4.68	.53	มากที่สุด
3. ผู้บริหารปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมกับ สภาพการณ์ต่าง ๆ	4.61	.60	มากที่สุด
4. ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดี	4.55	.62	มากที่สุด
5. ผู้บริหารรู้จักถ่อมตนและให้เกียรติผู้อื่น	4.55	.67	มากที่สุด
รวม	4.59	.53	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านมี
บุคลิกภาพที่ดี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม
อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์
ของผู้บริหาร ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก
ไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย สง่างาม ($\bar{X} = 4.68$) ผู้บริหารปฏิบัติตน
ได้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.61$) ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดี
($\bar{X} = 4.55$, $SD. = .62$) ผู้บริหารรู้จักถ่อมตนและให้เกียรติผู้อื่น ($\bar{X} = 4.55$, $SD. = .67$)
ผู้บริหารมีความสุข รอบคอบ มีอารมณ์หนักแน่น ($\bar{X} = 4.54$)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมและรายด้าน
นำเสนอแสดงในตาราง 14 – 18

1. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ตาราง 14 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โอกาสและความก้าวหน้า	4.46	.54	มาก
2. งานและลักษณะงาน	4.43	.54	มาก
3. ค่าจ้างและค่าตอบแทน	4.24	.80	มาก
4. เพื่อนร่วมงาน	4.53	.56	มากที่สุด
รวม	4.41	.53	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุด
เพียงด้านเดียว คือ เพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.53$) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โอกาส
และความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.46$) งานและลักษณะงาน ($\bar{X} = 4.43$) ค่าจ้างและค่าตอบแทน
($\bar{X} = 4.24$)

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐานพบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมาก – มากที่สุด
ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ

ตาราง 15 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านโอกาสและความก้าวหน้า	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อน ตำแหน่งงานให้สูงขึ้น อย่างเหมาะสม	4.49	.64	มาก
2. ครูได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	4.43	.70	มาก
3. ครูได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงาน เพื่อความก้าวหน้า	4.51	.65	มากที่สุด
4. การเลื่อนตำแหน่งทำให้ครูต้องมีหน้าที่ รับผิดชอบมากขึ้น	4.37	.74	มาก
5. งานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน	4.48	.60	มาก
รวม	4.46	.54	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโอกาสและความก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาสและความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ ครูได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

3. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านงานและลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ตาราง 16 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านงานและลักษณะงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านงานและลักษณะงาน	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. งานที่ครูปฏิบัติได้รับการยอมรับ จากบุคคลทั่วไป	4.47	.60	มาก
2. งานที่ครูปฏิบัติมีความแปลกใหม่ และท้าทายความสามารถ	4.44	.65	มาก
3. งานที่ครูปฏิบัติเปิดโอกาสให้ครูได้ พัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม	4.51	.61	มากที่สุด
4. งานที่ครูปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม	4.29	.82	มาก
5. งานที่ครูปฏิบัติมีโอกาสที่จะประสบ ความสำเร็จ	4.42	.65	มาก
รวม	4.43	.54	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านงานและลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านงานและลักษณะงาน อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงข้อเดียว คือ งานที่ครูปฏิบัติเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ

ตาราง 17 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทน ที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับ มอบหมาย	4.32	.85	มาก
2. ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงาน กรณีพิเศษเหมาะสมกับหน้าที่ในการ ปฏิบัติงาน	4.20	.93	มาก
3. เงินเดือน/ค่าตอบแทนของครูมีความ พอเพียงต่อการดำรงชีวิต	4.14	.91	มาก
4. เงินเดือนของครูที่ได้รับมีความเหมาะสม และยุติธรรม	4.30	.84	มาก
รวม	4.24	.80	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูได้รับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.32$) เงินเดือนของครูที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.30$) ครูได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานกรณีพิเศษเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.20$) เงินเดือน/ค่าตอบแทนของครูมีความพอเพียงต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 4.14$)

5. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ตาราง 18 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านเพื่อนร่วมงาน	ค่าสถิติ (N = 354)		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีความรู้ความสามารถ	4.47	.73	มาก
2. ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	4.53	.62	มากที่สุด
3. ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรภาพอันดีต่อกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่	4.59	.60	มากที่สุด
4. ครูมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของครู ทุกคน	4.51	.70	มากที่สุด
5. ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีศักยภาพที่โดดเด่น และแตกต่าง	4.50	.64	มาก
6. ครูมีเพื่อนร่วมงานที่ชื่นชอบการทำงาน เป็นทีม	4.55	.65	มากที่สุด
รวม	4.53	.56	มากที่สุด

จากตาราง 18 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรภาพอันดีต่อกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ($\bar{X} = 4.59$) ครูมีเพื่อนร่วมงานที่ชื่นชอบการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.55$) ครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.53$) ครูมีความไว้วางใจเพื่อนร่วมงานของครูทุกคน ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้ออื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 นำเสนอด้งแสดงในตาราง 19 - 22

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตาราง 19 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ
คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง

คุณลักษณะที่พึง ประสงค์ของผู้บริหาร โรงเรียน	สถานภาพ				ค่าสถิติ N = 354	
	ผู้บริหาร (N = 104)		ครูผู้สอน (N = 250)			
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.	t	Sig
1. ความฉลาดมีไหวพริบ	4.66	.49	4.46	.60	3.32**	.001
2. ความรับผิดชอบ	4.78	.36	4.51	.55	5.45**	.000
3. ความสามารถในการ จูงใจ	4.62	.46	4.34	.66	4.41**	.000
4. ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.57	.49	4.42	.59	2.38*	.018
5. ความมีชีวิตชีวาและ อดทน	4.66	.456	4.47	.56	3.33**	.001
6. มีบุคลิกภาพที่ดี	4.76	.39	4.51	.57	4.46**	.000
รวม	4.67	.37	4.45	.53	4.44**	.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $t_{352}=1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $t_{352}=2.58$)

จากตาราง 19 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ด้านความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจ ความมีชีวิตชีวาและอดทน และมีบุคลิกภาพที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้ พบว่า มีความแตกต่างกันจึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ความฉลาดมีไหวพริบ	ระหว่างกลุ่ม	1.74	2	.87	2.60	.07
	ภายในกลุ่ม	114.55	351	.32		
	รวม	116.29	353			
2. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	2.01	2	1.00	3.81*	.02
	ภายในกลุ่ม	92.52	351	.62		
	รวม	94.53	353			

ตาราง 20 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
3. ความสามารถในการ การจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.79	2	.89	2.28	.10
	ภายในกลุ่ม	137.54	351	.39		
	รวม	139.33	353			
4. ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.40	2	1.20	3.76*	.02
	ภายในกลุ่ม	112.27	351	.99		
	รวม	114.67	353			
5. ความมีชีวิตชีวา และอดทน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	.63	2.15	.11
	ภายในกลุ่ม	103.28	351	.29		
	รวม	104.55	353			
6. มีบุคลิกภาพที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.95	2	.47	1.64	.19
	ภายในกลุ่ม	101.142	351	.28		
	รวม	102.08	353			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	.72	2.92	.04
	ภายในกลุ่ม	87.51	351	.24		
	รวม	88.97	353			

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $F_{2,351}=3.03$)

จากตาราง 20 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบและความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความฉลาดมีไหวพริบ ความสามารถในการจูงใจ ความมีชีวิตชีวา

และอดทน และมีบุคลิกภาพที่ดี ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความสามารถด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยี โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ (Scheffé - Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่เกี่ยวข้องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ตาราง 21 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ขนาดของโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
1. ความรับผิดชอบ		\bar{X}	4.39	4.38	4.19
	เล็ก	4.39	-	.01	.20*
	กลาง	4.38	-	-	.19*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.19	-	-	-
2. ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม		\bar{X}	3.53	3.40	3.33
	เล็ก	3.53	-	.13*	.21*
	กลาง	3.40	-	-	.07
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	3.33	-	-	-

*มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตาราง 21 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน ดังนี้

1) ด้านความรับผิดชอบ แตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ โรงเรียนที่มีขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีระดับความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนน้อยกว่าโรงเรียนที่มีขนาดเล็กและขนาดกลาง

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. ความฉลาดมีไหวพริบ	ระหว่างกลุ่ม	.55	2	.28	.84	.42
	ภายในกลุ่ม	115.73	351	.33		
	รวม	116.29	353			
2. ความรับผิดชอบ	ระหว่างกลุ่ม	.247	2	.12	.45	.63
	ภายในกลุ่ม	94.28	351	.26		
	รวม	94.53	353			

ตาราง 22 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
3. ความสามารถในการ จูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.62	2	2.31	2.33	.09
	ภายในกลุ่ม	348.67	351	.99		
	รวม	353.30	353			
4. ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและ นวัตกรรม	ระหว่างกลุ่ม	.02	2	.01	.03	.96
	ภายในกลุ่ม	114.65	351	.32		
	รวม	114.67	353			
5. ความมีชีวิตชีวา และอดทน	ระหว่างกลุ่ม	.72	2	.36	1.22	.29
	ภายในกลุ่ม	103.83	351	.29		
	รวม	104.55	353			
6. มีบุคลิกภาพที่ดี	ระหว่างกลุ่ม	.03	2	.01	.05	.94
	ภายในกลุ่ม	102.05	351	.29		
	รวม	102.08	353			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.22	2	.11	.40	.66
	ภายในกลุ่ม	97.49	351	.27		
	รวม	97.71	353			

จากตาราง 22 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการ

ทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า
ไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาด
ของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test
ชนิด Independent samples และการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง
เดียว (One-Way ANOVA) เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมพบว่า
มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการ
วิจัย เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับ
สมมติฐานการวิจัย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวม พบว่า
ไม่แตกต่างกัน ไม่ตรงกับสมมติฐานการวิจัย

**ตอนที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

1. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคุณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	สถานภาพ				ค่าสถิติ N = 354	
	ผู้บริหาร		ครูผู้สอน		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. โอกาส/ความก้าวหน้า	4.55	.50	4.42	.55	2.24*	.02
2. งาน/ลักษณะงาน	4.55	.50	4.37	.55	2.86**	.00
3. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	4.46	.72	4.15	.82	3.57**	.00
4. เพื่อนร่วมงาน	4.74	.40	4.44	.60	5.37**	.00
รวม	4.58	.44	4.34	.56	4.14**	.00

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{352}=1.96$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01 ; $t_{352}=2.58$)

จากตาราง 23 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของข้าราชการครูที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งาน/ลักษณะงาน ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านโอกาส/ความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง มีความแตกต่างกันจากการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples พบว่า มีความแตกต่างกัน ซึ่งมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

2. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. โอกาส/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	.023	2	.01	0.39	.96
	ภายในกลุ่ม	103.69	351	.29		
	รวม	103.71	353			
2. งาน/ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.737	2	.36	1.25	.28
	ภายในกลุ่ม	103.24	351	.29		
	รวม	103.98	353			
3. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	.073	2	.03	.05	.94
	ภายในกลุ่ม	230.27	351	.65		
	รวม	230.35	353			
4. เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.27	2	.63	1.98	.14
	ภายในกลุ่ม	112.90	351	.32		
	รวม	114.17	353			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	.28	2	.14	.49	.61
	ภายในกลุ่ม	102.20	351	.29		
	รวม	102.79	353			

จากตาราง 24 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน จากการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

3. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
1. โอกาส/ความก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.61	2	.80	2.77	.06
	ภายในกลุ่ม	102.09	351	.29		
	รวม	103.71	353			
2. งาน/ลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.09	2	.54	1.86	.15
	ภายในกลุ่ม	102.88	351	.29		
	รวม	103.98	353			
3. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	ระหว่างกลุ่ม	7.02	2	3.51	5.51**	.00
	ภายในกลุ่ม	223.32	351	.63		
	รวม	230.35	353			
4. เพื่อนร่วมงาน	ระหว่างกลุ่ม	.344	2	.17	.531	.58
	ภายในกลุ่ม	113.83	351	.32		
	รวม	114.17	353			
	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	.93		
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.87	2	.93	3.27*	.03
	ภายในกลุ่ม	100.61	351	.28		
	รวม	102.49	353			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $F_{2,351}=3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $F_{2,351}=4.69$)

จากตาราง 25 แสดงว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และโดยรวม โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé – Method) หรือ LSD ตามความเหมาะสม

4. เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานเป็นรายคู่

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์		
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน		\bar{X}	3.12	3.45	3.40
	น้อยกว่า 10 ปี	3.12	-	-.33*	-.28*
	10 – 20 ปี	3.45	-	-	.05
	มากกว่า 20 ปี	3.40	-	-	-
รวม		\bar{X}	4.38	4.55	4.51
	น้อยกว่า 10 ปี	4.38	-	-.17*	-.13*
	10 – 20 ปี	4.55	-	-	.04
	มากกว่า 20 ปี	4.51	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี กับการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกัน 2 คู่ ดังนี้ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงาน ระหว่าง 10 – 20 กับการทำงานมากกว่า 20 ปี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน จากการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) พบว่า มีความแตกต่างกัน จึงสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงานมีความแตกต่างกัน จากการทดสอบ t-test ชนิด Independent samples และการทดสอบ F (F-test) แบบวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวมพบว่า มีความแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมพบว่า แตกต่างกัน ตรงกับสมมติฐานการวิจัย

ตอนที่ 6 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตาราง 27 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตัวแปร	Xt	X1	X2	X3	X4	X5	X6	Y	Y1	Y2	Y3	Y4
X	1											
X1	.857**	1										
X2	.863**	.820**	1									
X3	.761**	.510**	.529**	1								
X4	.789**	.688**	.683**	.465**	1							
X5	.892**	.776**	.828**	.548**	.700**	1						
X6	.855**	.746**	.739**	.515**	.664**	.880*	1					
Yt	.549**	.541**	.479**	.338**	.561**	.531**	.510**	1				
Y1	.547**	.572**	.479**	.322**	.547**	.534**	.524**	.887**	1			
Y2	.490**	.481**	.432**	.299**	.514**	.486**	.454**	.895**	.802**	1		
Y3	.424**	.415**	.351**	.274**	.420**	.382**	.390**	.885**	.692**	.691**	1	
Y4	.489**	.455**	.448**	.300**	.517**	.495**	.444**	.834**	.660**	.692**	.612**	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 แสดงว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู (Y) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .549 ส่วนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนทั้ง 6 ด้าน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรุปภาพรวมความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (Xt) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Yt) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.549^{**}$)

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า (Y1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความฉลาดมีไหวพริบ (X1)	.572**	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ (X2)	.479**	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการจูงใจ (X3)	.322**	ปานกลาง
4. ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (X4)	.547**	ปานกลาง
5. ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน (X5)	.534**	ปานกลาง
6. ด้านบุคลิกภาพที่ดี (X6)	.524**	ปานกลาง
รวม (Xt)	.547**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านงาน/ลักษณะงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านงาน/ลักษณะงาน (Y2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความฉลาดมีไหวพริบ (X1)	.481**	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ (X2)	.432**	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการจูงใจ (X3)	.299**	ต่ำ
4. ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (X4)	.514**	ปานกลาง
5. ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน (X5)	.486**	ปานกลาง
6. ด้านบุคลิกภาพที่ดี (X6)	.454**	ปานกลาง
รวม (Xt)	.490**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านงาน/ลักษณะงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง ($r = 0.490^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ($r = 0.481^{**}$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.432^{**}$) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($r = 0.514^{**}$) ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ($r = 0.486^{**}$) และด้านบุคลิกภาพที่ดี

($r = 0.454^{**}$) มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความสามารถในการจูงใจ
($r = 0.299^{**}$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน (Y3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความฉลาดมีไหวพริบ (X1)	.415**	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ (X2)	.351**	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการจูงใจ (X3)	.274**	ต่ำ
4. ด้านความสามารถด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม (X4)	.420**	ปานกลาง
5. ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน (X5)	.382**	ปานกลาง
6. ด้านบุคลิกภาพที่ดี (X6)	.390**	ปานกลาง
รวม (Xt)	.424**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม
และรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง
($r = 0.424^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ($r = 0.415^{**}$)
ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.351^{**}$) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
($r = 0.420^{**}$) ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ($r = 0.382^{**}$) และด้านบุคลิกภาพที่ดี
($r = 0.390^{**}$) มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความสามารถในการจูงใจ
($r = 0.274^{**}$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านเพื่อนร่วมงาน

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูด้านเพื่อนร่วมงาน (Y4)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านความฉลาดมีไหวพริบ (X1)	.455**	ปานกลาง
2. ด้านความรับผิดชอบ (X2)	.448**	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถในการจูงใจ (X3)	.300**	ต่ำ
4. ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (X4)	.517**	ปานกลาง
5. ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน (X5)	.495**	ปานกลาง
6. ด้านบุคลิกภาพที่ดี (X6)	.444**	ปานกลาง
รวม (Xt)	.489**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง ($r = 0.489^{**}$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ($r = 0.55^{**}$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.448^{**}$) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ($r = 0.517^{**}$) ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ($r = 0.495^{**}$) และด้านบุคลิกภาพที่ดี ($r = 0.444^{**}$) มีความสัมพันธ์ที่ระดับปานกลาง ส่วนด้านความสามารถในการจูงใจ ($r = 0.300^{**}$) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ดังนั้น ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก จากการทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้

ตอนที่ 7 แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางพัฒนาที่สามารถทำได้ คือ การพัฒนาทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการดังนี้

1. นำผลการวิเคราะห์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนแต่ละด้าน ได้แก่ ความฉลาดมีไหวพริบ ความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ความมีชีวิตชีวาและอดทน และบุคลิกภาพที่ดีที่มีค่าเฉลี่ยในด้านที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิมไปกำหนดแนวทางมาเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนให้เหมาะสม ซึ่งสามารถสรุปแนวทางคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ปรากฏดังตาราง 32

ตาราง 32 การนำเสนอระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาหา
แนวทางพัฒนา

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ ของผู้บริหารโรงเรียน	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	แปลความเมื่อ เปรียบเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. ความฉลาดมีไหวพริบ	4.52	เท่ากับ	หาแนวทางพัฒนา
2. ความรับผิดชอบ	4.59	สูงกว่า	-
3. ความสามารถในการจูงใจ	4.42	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
4. ความสามารถด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม	4.46	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
5. ความมีชีวิตชีวาและอดทน	4.52	เท่ากับ	หาแนวทางพัฒนา
6. มีบุคลิกภาพที่ดี	4.59	สูงกว่า	-
รวม	4.52	-	-

จากตาราง 32 พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน พบว่าที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม 4 ด้าน ได้แก่ ความฉลาดมี
ไหวพริบ ความสามารถในการจูงใจ ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และความ
มีชีวิตชีวาและอดทน

2. นำผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แต่ละด้าน
ได้แก่ โอกาส/ความก้าวหน้า งาน/ลักษณะงาน ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน และเพื่อนร่วมงานที่มี
ค่าเฉลี่ยในด้านที่ต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวมมาหาแนวทางพัฒนาให้สูงขึ้นกว่าเดิม
ไปกำหนดแนวทางมาเป็นแนวทางในการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูให้
เหมาะสม ซึ่งสามารถสรุปแนวทางความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปรากฏดังตาราง 33

ตาราง 33 การนำเสนอระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เพื่อนำมาหาแนวทางพัฒนา

ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู	ค่าเฉลี่ย \bar{X}	แปลความเมื่อ เปรียบเทียบกับ ค่าเฉลี่ยรวม	สรุป
1. โอกาส/ความก้าวหน้า	4.46	สูงกว่า	-
2. งาน/ลักษณะงาน	4.43	สูงกว่า	-
3. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	4.24	ต่ำกว่า	หาแนวทางพัฒนา
4. เพื่อนร่วมงาน	4.53	สูงกว่า	-
รวม	4.41	-	-

จากตาราง 33 พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอน พบว่ามีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม 1 ด้าน คือ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ดังนั้นผู้วิจัยต้องการแสวงหาแนวทางการพัฒนา คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลจากผลการวิจัยคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยนำมาร่างเป็นแนวทางพัฒนาและปรับปรุงข้อความที่แสดงถึงลักษณะคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ต้องพัฒนาเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อปรับปรุงแก้ไข

2. ผู้วิจัยไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิให้นำเสนอแนวทางพัฒนา โดยผู้วิจัยนำเสนอแนวทางพัฒนาในรูปความเรียง (Content Analysis) ผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งประกอบด้วย

2.1 เป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาในระดับ

ปริญญาเอก จำนวน 2 คน

2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดี

คณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล คณะกรรมการ

บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 รองผู้อำนวยการเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน

2.2.1 ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร

2.2.2 นายศักดิ์ชัย อินทวิชิต รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3 ผู้อำนวยการโรงเรียน ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก จำนวน 3 คน

2.3.1 ดร.ยุพธนา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3.2 ดร.วชิราวุธ ปานพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเดิ่นดอนขาว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.3.3 ดร.บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปลือย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.4 ครูผู้สอน ที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอก สาขาการศึกษา จำนวน 3 คน

2.4.1 ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.4.2 ดร.อดิศักดิ์ นवलสิงห์ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.4.3 ดร.ชนิษฐา ชัยประโคน ครู ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

จากการศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอ

แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยใช้วิธีการ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้าน
ความฉลาดมีไหวพริบ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีองค์ความรู้ สามารถเชื่อมโยงความรู้ต่าง ๆ ได้
ศึกษา เรียนรู้ และพัฒนาตนเอง...”

(ไชยา ภาระบุตร, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...จัดอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพด้านความ
เฉลียวฉลาดมีไหวพริบ ศึกษาดูงานในโรงเรียนที่ผู้บริหารปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการบริหาร
จัดการโดยมีการกระตุ้นในการใช้ปัญญา...”

(ธวัชชัย ไพไธล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...จัดประชุม PLC มีการฝึกปฏิบัติจริง และมีการอบรมเพื่อพัฒนา...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2564)

“...พัฒนาตนเองก่อน ศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง ศึกษาดูงานจาก
บุคคลที่เป็นตัวอย่าง...”

(ศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...ตระหนักในการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น
ตำราผู้รู้ แหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ศึกษาดูงาน มีบุคคลต้นแบบ...”

(ยุทธนา อุทโย, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ฝึกฝนตนเองสม่ำเสมอ ศึกษาเรียนรู้ตลอดเวลา เข้าอบรมสัมมนา
แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานต่าง ๆ กระตือรือร้นมีความพร้อมที่จะพัฒนาตนเองอยู่
เสมอ...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...จัดให้มีการศึกษา อบรม มีทีมที่ปรึกษา ศึกษาเรียนรู้จากผู้ที่มี
ประสบการณ์ เพื่อสั่งสมประสบการณ์ของตนเอง...”

(บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ลงมือปฏิบัติจริง จัดอบรม ศึกษาดูงาน...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ศึกษาหาความรู้ในด้านต่าง ๆ ศึกษาดูงานจากผู้ที่เป็ต้นแบบ
พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา...”

(อดิศักดิ์ นवलสิงห์, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ศึกษาความรู้อย่างต่อเนื่อง ศึกษาวิธีการปฏิบัติตน พัฒนา
คุณธรรมของตนเอง ศึกษาวิธีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า และตระหนักที่จะพัฒนาตนเอง
อยู่เสมอ...”

(ชนิษฐา ชัยประโคน, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

ตาราง 34 การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านความฉลาดมีไหวพริบ

ผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพเทล (2564)	วรกาญญาพิไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทธีรงค์ (2564)	ยุพธนา อุตโธ (2564)	วชิราวุธ ปานพรม (2564)	บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์ (2564)	เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นवलสิงห์ (2564)	ชนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
ด้านความฉลาด มีไหวพริบ											
ตระหนักพัฒนาตนเอง อยู่เสมอ	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	8
อบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา		✓	✓			✓	✓	✓			5
ศึกษาดูงานจากแหล่ง เรียนรู้ที่เป็นต้นแบบ	✓	✓		✓	✓			✓	✓		6
ศึกษาจากบุคคลที่เป็น แบบอย่าง	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓		7

ตาราง 34 (ต่อ)

ด้านความฉลาด มีไหวพริบ	ผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพฑูริ (2564)	วรกัญญาพิไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทวิจิตร (2564)	ยุทธนา อุทโท (2564)	วชิราภรณ์ ปานพรม (2564)	บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์ (2564)	เกียรตินทอง ตันเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นวลสิงห์ (2564)	ชมิษญา ชัยประโคน (2564)	รวม
มีความรู้ละเอียดเชื่อมโยง ความรู้ได้		✓										1
จัดประชุม PLC				✓								1
พัฒนาคุณธรรมของ ตนเอง											✓	1
ศึกษาวิธีการปฏิบัติตน											✓	1

จากตาราง 34 พบว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ โดยพิจารณาความถี่ในระดับ 5 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือก จึงสรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ได้แก่ 1) ตระหนักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ 2) ศึกษาจากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง 3) ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นต้นแบบและ 4) อบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา

2. ด้านความสามารถในการจูงใจ ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านความสามารถในการจูงใจ ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีหลักมนุษยสัมพันธ์ มีหลักการพูด พูดโน้มน้าวจิตใจ มีเหตุมีผล ทัศนคติเชิงบวก มีบุคลิกภาพที่ดี และต้องเข้าใจบุคคลอื่น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...อบรม สัมมนาในด้านการมีทักษะในการจูงใจ สร้างแรงจูงใจให้
เกิดแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้บริหารตระหนักและเห็นความจำเป็นในการมีทักษะ
ในการสร้างแรงจูงใจ...”

(ธวัชชัย โพธิ์ใส, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...มีการประชุม PLC เชิดชูเกียรติ มอบรางวัลเมื่อมีโอกาส และเลื่อน
ตำแหน่ง เพิ่มค่าตอบแทนตามประสิทธิภาพของผลงาน...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2564)

“...มีหลักการพูด น้ำเสียง โทนเสียงต้องน่าฟัง จัดอบรมการสร้าง
แรงจูงใจในหน่วยงาน...”

(ศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...ตระหนักที่จะพัฒนาตนเองเสมอใช้การโน้มนำนำไปปฏิบัติจริง...”

(ยุทธนา อุทโร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...กำหนดนโยบายและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน กำกับดูแล
ติดตามประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ สร้างขวัญและกำลังใจ ชมเชยให้รางวัลอย่างเหมาะสม
สร้างความเข้าใจร่วมกัน...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงาน การสื่อสาร การมีทัศนคติที่ดีต่อ
คนอื่น ศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ มีการฝึกปฏิบัติทักษะและมีการ coaching จากผู้
มีประสบการณ์ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ...”

(บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...สร้างความตระหนักในการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ร่วมงาน และเพิ่ม
ค่าตอบแทน...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...มีเทคนิคการพูดต่าง ๆ ที่หลากหลาย สร้างแรงจูงใจ เช่น การ
ชมเชย รางวัลให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา...”

(อดิศักดิ์ นवलสิงห์, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ศึกษาวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน ศึกษาวิธีการพูดโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น มีทักษะในการสื่อสาร พัฒนาบุคลิกภาพ ใช้กระบวนการบริหารถูกต้องยอมรับได้และให้รางวัล...”

(ขนิษฐา ชัยประโคน, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

ตาราง 35 การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านความสามารถในการจูงใจ

ผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพเทล (2564)	วรกัญญาพิไล แกระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทวิงศ์ (2564)	ยุพธนา อุดุโธ (2564)	วชิราวุธ ปานพรม (2564)	บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์ (2564)	เกียรยันทอง ตันเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นวลสิงห์ (2564)	ขนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
มีความสามารถในการจูงใจ											
มีหลักมนุษยสัมพันธ์	✓										1
มีหลักการพูดสามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังได้	✓	✓		✓	✓				✓	✓	6
มีเหตุและผล	✓										1
มีทัศนคติในทางบวก	✓						✓				2
มีบุคลิกภาพที่ดี	✓									✓	2
เข้าใจบุคคลอื่นเป็นอย่างดี	✓										1
สร้างแรงจูงใจ		✓		✓				✓	✓	✓	5
ให้รางวัล											
เลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทน			✓			✓		✓	✓	✓	5

ตาราง 35 (ต่อ)

ด้านความสามารถ ในการจูงใจ	ผู้เชี่ยวชาญ										
	ไชยา ภาวะบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพไพเทล (2564)	วราภรณ์ พิไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทวิชิต (2564)	ณัฐธนา อุทโร (2564)	วชิราภุช ปานพรม (2564)	บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์ (2564)	เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นวลสิงห์ (2564)	ชนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
พัฒนาตนเองเสมอ					✓		✓				2
กำหนดนโยบายและ เป้าหมายชัดเจน						✓					1
กำกับ ติดตาม ประเมินผล						✓	✓				2

จากตาราง 35 พบว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจูงใจ โดยพิจารณาความถี่ในระดับ 5 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือก จึงสรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในการจูงใจ ได้แก่ 1) มีหลักการพูด สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังได้ 2) สร้างแรงจูงใจ และ 3) ให้รางวัล เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทน

3. ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...มีความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม มีแนวคิดที่จะนำเทคโนโลยีเข้ามาปรับใช้ในโรงเรียน อำนวยความสะดวกในการใช้งานเทคโนโลยี และทันสมัยต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...อบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม นิเทศกำกับติดตามและตรวจสอบการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน...”

(ธวัชชัย ไพไพไล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ศึกษาเทคโนโลยีและนวัตกรรม สร้างและพัฒนาทักษะ มีการ อบรมเพื่อพัฒนาเฉพาะด้านที่สำคัญต้องปฏิบัติจริง ผ่าน online/onhand...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2564)

“...ตระหนักการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมว่ามันจำเป็นอย่างมาก เข้าใจในการใช้ เข้าใจการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และเป็นผู้นำ ด้านเทคโนโลยีและสามารถสอนผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาได้...”

(ศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...พัฒนาตนเองให้เป็นบุคคล high-tech ศึกษาเทคโนโลยีและ นวัตกรรม นำเทคโนโลยีและนวัตกรรมเข้ามาปฏิบัติจริงในโรงเรียน มีภาวะผู้นำด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม...”

(ยุทธนา อุทโร, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...อบรม สัมมนา พัฒนาและยกระดับความสามารถ ประชุมเชิง ปฏิบัติการ ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างสม่ำเสมอ ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำมาปรับใช้ ในโรงเรียน...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ศึกษาและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ทุกด้าน ทั้งนี้หน่วยงานต้นสังกัดต้องบริหาร บริการด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมควบคู่ไปกับการ ทำงาน...”

(บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2564)

“...เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นความสามาถด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นแบบอย่างให้กับผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชา และมีภาวะผู้นำด้าน เทคโนโลยี...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...มีความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยี มีการจัดอบรมการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม มีความเข้าใจระบบ ICT สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ใช้ในโรงเรียน...”

(อดิศักดิ์ นवलสิงห์, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

“...ศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง มีการจัดอบรมเชิงปฏิบัติ มีภาวะผู้นำด้าน เทคโนโลยีและนวัตกรรม สามารถสอนผู้อื่นได้...”

(ชนิษฐา ชัยประโคน, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2564)

ตาราง 36 การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

ผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาชนะบุตร (2564)	ธวัชชัย โพธิ์เทล (2564)	วรภัญญาไพไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทธีรวงศ์ (2564)	ยุทธนา อุทโธ (2564)	วชิราวุธ ปานพรม (2564)	บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์ (2564)	เกษียณทอง ตันเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นवलสิงห์ (2564)	ชนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
ด้านความสามารถ ในด้านเทคโนโลยีและ นวัตกรรม											
พัฒนาตนเองให้เป็นคน High-tech และมีความ เข้าใจในการใช้เทคโนโลยี และนวัตกรรม	✓			✓	✓	✓			✓	✓	6
มีแนวคิดที่จะนำเทคโนโลยี มาปรับใช้ในโรงเรียน	✓			✓	✓	✓			✓	✓	6
อำนวยความสะดวกในการ ใช้เทคโนโลยี	✓						✓				2
ทันสมัยต่อการ เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา	✓			✓							2
สร้างและพัฒนาทักษะ			✓				✓				2

ตาราง 36 (ต่อ)

ผู้เชี่ยวชาญ	ด้านความสามารถในด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม										
	ไชยา ภาวระบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพโรจน์ (2564)	วราภรณ์ พิไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทวิจิตร (2564)	ยุทธนา อุทโท (2564)	วชิราภรณ์ ปานพรม (2564)	บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์ (2564)	เกวียนทอง ตันเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นวลสิงห์ (2564)	ชนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม				✓	✓		✓	✓		✓	5
นิเทศ กำกับ ติดตาม และตรวจสอบเทคโนโลยีและนวัตกรรม		✓									1
จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน		✓									1
ศึกษาและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ที่สุด			✓		✓		✓	✓	✓		5
อบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม		✓	✓			✓			✓	✓	5

จากตาราง 36 พบว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม โดยพิจารณาความถี่ในระดับ 5 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือก จึงสรุปได้ว่าแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสามารถด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม ได้แก่ 1) พัฒนาตนเองให้เป็นคน High-tech และมีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม 2) มีแนวคิดที่จะนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในโรงเรียน 3) มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม 4) ศึกษาและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิด

ประโยชน์ที่สุด และ 5) อบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ และ นวัตกรรม

4. ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้าน ความมีชีวิตชีวาและอดทน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความกระตือรือร้น ในการทำงาน มีความอดทนงานหนักก็ทำได้ ไม่ปฏิเสธการทำงาน สามารถทำงานกับบุคคล อื่นได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...จัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร (OD.) โดยใช้กิจกรรม walk rally เพื่อ กระตุ้นให้ผู้บริหารมีความสุข มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน มีความอดทนในการทำงาน ทำงานร่วมกับคนอื่นได้ดี...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...ฝึกทักษะ Deep Listening ประชุม PLC และมีการรวบรวมองค์ ความรู้ต่าง ๆ (KM)...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2624)

“...มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ยิ้มแย้มแจ่มใส มองโลกในแง่ดี มีทัศนคติทางบวก มีความอดทนต่อการทำงาน เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2624)

“...มีความมุ่งมั่น อดทนต่อการทำงาน เข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา มีชีวิตชีวาที่สดใส ยิ้มแย้ม มีทัศนคติที่ดีต่อทุกคนและสิ่งรอบข้าง...”

(ยุทธนา อุทโช, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม สร้างความสัมพันธ์ อันดีกับผู้อื่นเสมอ ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...มีความสุขในการทำงาน กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน มีความ เป็นกัลยาณมิตรที่ดีกับทุกคน ทุกฝ่าย มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีความอดทนสูง...”

(บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2624)

“...สร้างภาพลักษณ์ในการทำงานอดทนอย่างมากมีบุคลิกภาพที่ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ยิ้มแย้มแจ่มใส ใจเปิดบาน ต้องอดทนถึงแม้จะมีการตอบโต้จากผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคน...”

(อดิศักดิ์ นवलสิงห์, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...บรรยากาศการทำงานต้องดี บุคลิกภาพการแต่งกายหน้าตา ยิ้มแย้ม มีความอดทนในการทำงาน มีคุณธรรมในการบริหารงาน...”

(ชนิษฐา ชัยประโคน, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

ตาราง 37 การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน

ผู้เชี่ยวชาญ	ไชยา ภาวะบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพฑูริ (2564)	วราภรณ์ ฟูโต (2564)	ศักดิ์ชัย อินทสิงห์ (2564)	ยุทธนา อุดโร (2564)	วชิราภรณ์ ปานพรม (2564)	บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์ (2564)	เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นवलสิงห์ (2564)	ชนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน											
พัฒนาตนเองด้านบุคลิกภาพ	✓							✓		✓	3
อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุขในการทำงาน	✓			✓	✓		✓	✓	✓	✓	7
มีความอดทนงานหนักก็ทำได้และไม่ปฏิเสธการทำงาน	✓	✓		✓	✓		✓	✓	✓	✓	8

ตาราง 37 (ต่อ)

ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน	ผู้เชี่ยวชาญ										
	ไชยา ภาวะบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพไพเหล (2564)	วารกัญญาพิไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทวิงศ์ (2564)	ยุทธนา อุทโท (2564)	วชิราภุช ปานพรม (2564)	บุปผาวลัย เจริญชัยสงค์ (2564)	เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นวลสิงห์ (2564)	ชนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
สามารถทำงานกับบุคคลอื่นได้ สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	8
จัดกิจกรรมพัฒนาองค์กร		✓									1
ใช้กิจกรรมเพื่อกระตุ้นผู้บริหารให้มีความสุข		✓									1
ฝึกทักษะ Deep Listening			✓								1
ประชุม PLC			✓								1
เก็บรวบรวมองค์ความรู้			✓								1
มีทัศนคติในทางบวก				✓	✓						2
จัดสภาพแวดล้อมและแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสม						✓				✓	2
กำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน							✓				
มีคุณธรรมในการบริหาร										✓	1
มีความกระตือรือร้นในการทำงาน	✓			✓							2

จากตาราง 37 พบว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน โดยพิจารณาความถี่ในระดับ 5 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือก จึงสรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ได้แก่ 1) มีความอดทนงานหนักก็ทำได้ และไม่ปฏิเสธการทำงาน 2) สามารถทำงานกับบุคคลอื่นได้ สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3) อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุขในการทำงาน

จากการศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลและนำเสนอ แนวทางในพัฒนาการความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยใช้วิธีการ สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำสัมภาษณ์ไว้โดยสรุป ดังนี้

1. ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ในด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนได้ให้คำสัมภาษณ์ดังนี้

“...ค่าจ้างและค่าตอบแทน ของครูและผู้บริหารมีความเหมาะสม เพราะเราอาชีพครูเป็นอาชีพที่มั่นคง เงินเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่าย สวัสดิการก็ครบ และทั้งยังมีเวลาพักผ่อนช่วงปิดเทอม...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 30 มกราคม 2564)

“...พิจารณาค่าจ้างและค่าตอบแทนอย่างมีคุณธรรมใช้หลักธรรมาภิบาล และมีการพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการศึกษาที่ดี และรับรางวัลการปฏิบัติงาน ครูต้องการสวัสดิการเพิ่ม และต้องการเงินเดือนให้เหมาะสม...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...สร้างความตระหนักในกรอบวิชาชีพ ติดตามและประเมินผลอยู่เสมอ ครูต้องการให้มีสวัสดิการที่เพิ่มขึ้น และเงินเดือนตามเหมาะสม...”

(วรกัญญาพิไล แกระหัน, สัมภาษณ์, 2 กุมภาพันธ์ 2624)

“...พิจารณาค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ตามความเป็นจริง มีเหตุผล ประกอบการพิจารณาเสมอ ให้รางวัลกับผู้ที่บังคับบัญชาเสมอเมื่อมีโอกาส เพิ่มสวัสดิการให้ครู...”

(ศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2624)

“...ใช้ความเป็นธรรมในการพิจารณาชั้นเงินเดือน มีหลักธรรมาภิบาล
6 ใช้เหตุและผลทุกครั้งเมื่อพิจารณาเงินเดือน และให้ความเป็นธรรมกับทุกฝ่าย...”

(ยุทธนา อุทโท, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...สร้างความรู้สึกมีส่วนร่วม สร้างความมั่นคง และความก้าวหน้าใน
ตำแหน่ง สร้างความผูกพัน สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรทุกท่านอย่างเท่าเทียมกัน
เพิ่มสวัสดิการให้ครู และพิจารณาเงินเดือนตามความเหมาะสม...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...สร้างความตระหนักทำความเข้าใจ ค่าจ้าง/ค่าตอบแทนแก่ครู
อำนวยความสะดวก จัดหา พัฒนาครู ส่งเสริมสนับสนุนให้ครูได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนตาม
สถานการณ์และเวลาที่เอื้ออำนวย ครูต้องเพิ่มสวัสดิการ บริหารตามหลักธรรมาภิบาล...”

(บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2624)

“...สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
และให้ความยุติธรรมกับทุกคนอย่างเท่าเทียม ครูต้องการเพิ่มสวัสดิการต่าง ๆ ...”

(เกวียนทอง ต้นเชื้อ, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...ตระหนักถึงความยุติธรรม มีหลักธรรมาภิบาล มีเหตุผลในการ
พิจารณาเงินเดือน มีความยุติธรรมให้กับทุกคน...”

(อดิศักดิ์ นवलสิงห์, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

“...สร้างแรงเสริมให้ครู พิจารณาเงินเดือนตามความเป็นจริงและ
ยุติธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการพิจารณา และเสริมแรงโดยการยกย่องชมเชย...”

(ชนิษฐา ชัยประโคน, สัมภาษณ์, 28 มกราคม 2624)

ตาราง 38 การสังเคราะห์แนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

ผู้เชี่ยวชาญ ด้านค่าจ้างและ ค่าตอบแทน	ไชยา ภาวระบุตร (2564)	ธวัชชัย โพไพהל (2564)	วรกัญญาพิไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทรวิงศ์ (2564)	ยุทธนา อุทโท (2564)	วรวิภากร ปานพรม (2564)	บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์ (2564)	เกวียนทอง ต้นเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นวลสิงห์ (2564)	ชนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
เงินเดือนเพียงพอ สำหรับการใช้จ่าย	✓										1
เงินเดือนมีความ เหมาะสม	✓										1
มีเวลาพักผ่อนช่วงปิด เทอม	✓										1
ครูต้องการสวัสดิการ เพิ่มและต้องการ เงินเดือนให้เหมาะสม		✓	✓	✓		✓	✓	✓			6
ใช้หลักธรรมาภิบาล ในการบริหาร		✓			✓		✓	✓	✓	✓	6
สร้างความตระหนัก ในกรอบวิชาชีพ			✓			✓					2
ติดตามและประเมินผล อยู่เสมอ			✓								1
พิจารณาขึ้นเงินเดือน ตามความเป็นจริงและ มีเหตุผลในการ พิจารณา				✓	✓	✓		✓	✓	✓	6

ตาราง 38 (ต่อ)

ด้านค่าจ้างและ ค่าตอบแทน	ผู้เชี่ยวชาญ										
	ไชยา ภาวะบุตร (2564)	ธวัชชัย ไพโรจน์ (2564)	วรกัญญาพิไล แกะระหัน (2564)	ศักดิ์ชัย อินทธีรพงศ์ (2564)	ยุทธนา อุตโท (2564)	วชิราวุธ ปานพรม (2564)	บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์ (2564)	เกียรตินทอง ตันเชื้อ (2564)	อดิศักดิ์ นวลสิงห์ (2564)	ขนิษฐา ชัยประโคน (2564)	รวม
สร้างความมั่นคง และความก้าวหน้า ในตำแหน่ง						✓					1
อำนวยความสะดวก จัดหา สรรหาครู							✓				1
สนับสนุนค่าจ้าง ค่าตอบแทนตาม สถานการณ์ที่ เปลี่ยนแปลง							✓				1
สร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน								✓		✓	2

จากตาราง 38 พบว่า แนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน โดยพิจารณาความถี่ในระดับ 5 ขึ้นไป โดยใช้เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการเลือก จึงสรุปได้ว่า แนวทางพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ได้แก่ 1) ครูต้องการสวัสดิการเพิ่ม และต้องการเงินเดือนให้เหมาะสม 2) ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร และ 3) พิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความเป็นจริงและมีเหตุผลในการพิจารณา

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สรุปผลการวิจัย
7. อภิปรายผลการวิจัย
8. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและประสบการณ์การทำงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน มีความแตกต่างกัน

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 3,351 คน จาก 258 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารจำนวน 258 คน และครูผู้สอนจำนวน 3,093 คน

2. ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ปีการศึกษา 2563 จำนวน 354 คน แบ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 104 คน และครูผู้สอน จำนวน 250 คน จาก 104 โรงเรียน การกำหนดกลุ่ม ตัวอย่างใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) และใช้ การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด ใช้สำหรับ ผู้บริหารและครูผู้สอน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นการสอบถามเกี่ยวกับรายละเอียดของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ประกอบด้วย สถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร แบ่งออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความฉลาดมีไหวพริบ
2. ความรับผิดชอบ
3. ความสามารถในการจูงใจ
4. ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
5. ความมีชีวิตชีวาและอดทน
6. มีบุคลิกภาพที่ดี

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. โอกาสและความก้าวหน้า
2. งานและลักษณะงาน
3. ค่าจ้างและค่าตอบแทน
4. เพื่อนร่วมงาน

ลักษณะของแบบสอบถามในตอนที่ 2 และ 3 เป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ของไลเคิร์ต (Likert's rating scale) โดยกำหนดช่วงระดับของคะแนนเป็น 5 ระดับดังนี้

ถ้าตอบในช่อง “น้อยที่สุด”	ให้	1	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “น้อย”	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “ปานกลาง”	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “มาก”	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบในช่อง “มากที่สุด”	ให้	5	คะแนน

โดยมีค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของตัวแปร ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - 1.1 ความฉลาดมีไหวพริบ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .455 - .752 มีค่าความเชื่อมั่น .864
 - 1.2 ความรับผิดชอบ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .486 - .738 มีค่าความเชื่อมั่น .864
 - 1.3 ความสามารถในการจูงใจ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .496 - .820 มีค่าความเชื่อมั่น .908
 - 1.4 ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .548 - .794 มีค่าความเชื่อมั่น .909
 - 1.5 ความมีชีวิตชีวาและอดทน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .567 - .729 มีค่าความเชื่อมั่น .900
 - 1.6 มีบุคลิกภาพที่ดี ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .391 - .736 มีค่าความเชื่อมั่น .826

2. ด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.1 โอกาส/ความก้าวหน้า ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

.422 – .671 มีค่าความเชื่อมั่น .853

2.2 งาน/ลักษณะงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

.402 – .619 มีค่าความเชื่อมั่น .829

2.3 ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง

.801 – .855 มีค่าความเชื่อมั่น .947

2.4 เพื่อนร่วมงาน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .492 – .763

มีค่าความเชื่อมั่น .896

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร นำไปเสนอขออนุมัติจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2

2. ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 ออกหนังสืออนุญาตถึงโรงเรียน และขอความร่วมมือไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างให้ตอบ แบบสอบถามและจัดส่งคืนผู้วิจัยในวันและเวลาที่กำหนด

3. ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามถึงโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง พร้อมหนังสือ ขอความร่วมมือการเก็บรวบรวมข้อมูลและตอบแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ดำเนินการ ส่ง - รับ แบบสอบถามด้วยตัวเองและทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 354 ฉบับ

4. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมแบบสอบถาม นำมาตรวจสอบให้คะแนนและทำการ วิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และนำเสนอในรูปแบบ ตารางประกอบ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอในรูปแบบ ตารางประกอบ ความเรียง

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการหาค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้ในการวิเคราะห์และเปรียบเทียบ ดังนี้

1. วิเคราะห์ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2 โดยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว, 2535, หน้า 23 - 25)

4.51 - 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง ระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง ระดับปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง ระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

2. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยใช้การวิเคราะห์หาค่า (t-test ชนิด Independent Samples)

3. การเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน โดยใช้การวิเคราะห์ค่าเอฟ (F-test ชนิด One Way ANOVA)

4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple Correlation)

5. ในการแปลความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ได้กำหนดการแปลความหมาย ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2550, หน้า 314)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.90 ขึ้นไป หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.70 – 0.89 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.30 – 0.69 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ต่ำกว่า 0.30 แต่มากกว่า 0 หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนตามแนวความคิดของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด มี 4 ด้าน ด้านความรับผิดชอบ ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ส่วนด้านอื่น ๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู อยู่ในระดับมากที่สุดเพียงด้านเดียว คือ เพื่อนร่วมงานเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ โอกาสและความก้าวหน้า งานและลักษณะงาน และค่าจ้างและค่าตอบแทน

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ด้านความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจ ความมีชีวิตชีวาและอดทน และมีบุคลิกภาพที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ และความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนความฉลาดมีไหวพริบ ความสามารถในการจูงใจ ความมีชีวิตชีวาและอดทน และมีบุคลิกภาพที่ดี ไม่แตกต่างกัน

3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประเภทการดำเนินงาน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งาน/ลักษณะงาน ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อร่วมงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านโอกาส/ความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี

ขนาดของโรงเรียนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของครู โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า ด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู มีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีความสัมพันธ์ด้านที่มีความสัมพันธ์กันสูงสุด คือ ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม (X4) และด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำ คือ ความสามารถในการจูงใจ (X3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางพัฒนาที่ สามารถทำได้ คือ การพัฒนาทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน จาก 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านความฉลาดมีไหวพริบ 2) ด้านความสามารถในการ จูงใจ 3) ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และ 4) ด้านความมีชีวิตชีวาและ อุดหนุน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู จำนวน 1 ด้าน จาก 4 ด้าน คือ ด้าน ค่าจ้างและค่าตอบแทน สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

6.1 ด้านความฉลาดมีไหวพริบ

6.1.1 อบรมเชิงปฏิบัติการ และการสัมมนา

6.1.2 ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นต้นแบบ

6.1.3 ศึกษาจากบุคคลที่เป็นแบบอย่าง

6.1.4 ตระหนักพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

6.2 ด้านความสามารถในการจูงใจ

6.2.1 สร้างแรงจูงใจ

6.2.2 ให้รางวัล เลื่อนตำแหน่ง และเพิ่มค่าตอบแทน

6.2.3 มีหลักการพูด สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ฟังได้

6.3 ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

6.3.1 มีภาวะผู้นำด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม

6.3.2 ศึกษาและใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมให้เกิดประโยชน์ที่สุด

6.3.3 อบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศ และนวัตกรรม

6.3.4 มีแนวคิดที่จะนำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในโรงเรียน

6.3.5 พัฒนาตนเองให้เป็นคน High-tech และมีความเข้าใจในการ

ใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม

6.4 ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน

6.4.1 อารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใส มีความสุขในการทำงาน

6.4.2 มีความอดทนงานหนักก็ทำได้และไม่ปฏิเสธการทำงาน

6.4.3 สามารถทำงานกับบุคคลอื่นได้ สร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

แนวทางการพัฒนาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

6.5 ด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน

6.5.1 ครูต้องการสวัสดิการเพิ่ม และต้องการเงินเดือนให้

เหมาะสม

6.5.2 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร

6.5.3 พิจารณาขึ้นเงินเดือนตามความเป็นจริงและมีเหตุผลในการ

พิจารณา

อภิปรายผลการวิจัย

ในการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยขอนำเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับดีมากที่สุด 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ความรับผิดชอบ มีบุคลิกภาพที่ดี ความมีชีวิตชีวาและอดทน ความฉลาดมีไหวพริบ ส่วนความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และความสามารถในการจูงใจ อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงออกให้ครูผู้สอนเห็นว่าตนเองมีความผูกพันกับภาระงานที่ทำ มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงานอย่างไม่ย่อท้อ มีความตั้งใจปฏิบัติงานจนกว่างานจะสำเร็จ มีความสุขุม รอบคอบ มีอารมณ์หนักแน่น ผู้บริหารปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ รวมถึงมีทักษะในการสื่อสารที่ดี มีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี และเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมเพื่อให้ทันสมัย โดยในผลการวิจัยในระดับประถมศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัย มีดังนี้ คือผลการวิจัยของ ศุภมาส วิสัยนาม (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมีอาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิชาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยในระดับมัธยมศึกษา ที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย คือ งานวิจัยของ บุษบา คำนนท์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยในระดับอาชีวศึกษาที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัย คือ ถาวร โสมณวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครูวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครูวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชลธิชา โฆษิต (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความต้องการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความต้องการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบึงกาฬ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า ด้านงาน/ลักษณะงาน และด้านค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีศักยภาพที่โดดเด่นและแตกต่าง มีเพื่อนร่วมงานที่ชื่นชอบการทำงานเป็นทีม เพื่อนร่วมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น อย่างเหมาะสม ได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า งานที่ครูปฏิบัติมีความแปลกใหม่และท้าทายความสามารถ งานที่ครูปฏิบัติเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม งานที่ครูปฏิบัติมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และงานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญมี เวียงนนท์ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย

เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1 พบว่ามีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติด้านสภาพการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวลัย ใจไว (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีผลการวิจัยในระดับมัธยมศึกษา ซึ่งมีผลการวิจัยในระดับมัธยมศึกษาที่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของผู้วิจัย คือ งานวิจัยของ ธนิตา เลหาภิชชาติชัย (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

3.1 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายค้าพบว่า ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านความฉลาดมีไหวพริบ

ด้านความรับผิดชอบ ความสามารถในการจูงใจ ความมีชีวิตชีวาและอดทน และมีบุคลิกภาพที่ดีแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารส่วนใหญ่มองว่าตนเองมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน มีฉลาดเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้ดี สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี มีความสามารถในการเรียนรู้ มีความสามารถในการคิดเชิงสร้างสรรค์ เป็นคนที่เข้าใจความรู้สึก หรือความสนใจของผู้อื่น และเป็นคนที่สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว ส่วนครูผู้สอนอาจมองว่าผู้บริหารอาจแสดงออกถึงลักษณะดังกล่าวไม่ชัดเจนเท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามสถานภาพโดยรวมไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังไม่สอดคล้องกับผลการวิจัยในระดับอาชีวศึกษา คือ งานวิจัยของ ชลธิชา โขจิต (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความต้องการของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารความต้องการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดปทุมธานี จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3.2 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกันโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่ที่โรงเรียนขนาดใด ก็มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ที่ใกล้เคียงกัน คือ มีความฉลาดมีไหวพริบดีปรับตัวเข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี เข้าอกเข้าใจผู้อื่น มีน้ำในเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความยุติธรรม ความสุขุม รอบคอบ มีอารมณ์หนักแน่น และรู้จักถ่อมตนและให้เกียรติผู้อื่น การที่ผลการวิจัยเป็นอย่างนี้ อาจเป็นเพราะในกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารโรงเรียนโดยเฉพาะกระบวนการฝึกอบรมผู้บริหารให้เกิดการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ก่อนที่จะได้รับการบรรจุการเป็นผู้บริหาร โดยหน่วยงานต้นสังกัด ไม่ว่าจะเป็นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เป็นขบวนการที่มีคุณภาพจึงสามารถผลิตผู้บริหารโรงเรียนได้ตามความต้องการของนักวิชาการทางด้านการศึกษาและการบริหาร การศึกษาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 330 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 110 คน และครูผู้สอน จำนวน 220 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนแสดงคุณลักษณะที่พึงประสงค์เหมาะสมที่บ่งบอกถึงการมีบุคลิกภาพที่ดีจนทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นลักษณะการมีภาวะผู้นำ มีความเฉลียวฉลาดที่ชัดเจน ไม่ว่าจะมิมีประสบการณ์ในการทำงานมากนักน้อยเพียงใด ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนทุกวัย มีความเข้าใจถึงบทบาท

หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนอย่างชัดเจน ตระหนักถึงความสำคัญของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน จึงมีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ทำการวิจัยในระดับอาชีวศึกษาของนักวิชาการ 2 คน คือ งานวิจัยของ ถาวร โสมณวัฒน์ (2558, บทคัดย่อ) ได้ทำ วิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครู วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรครูที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างก็มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์วิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และงานวิจัยของ ชลธิชา โสมิต (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความต้องการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารความต้องการของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบึงกาฬ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยที่ทำในระดับประถมศึกษา คืองานวิจัยของ วิภาลัย วงษา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า ทั้งโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกัน

4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์การทำงาน พบว่า

4.1 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า งาน/ลักษณะงาน ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน เพื่อนร่วมงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านโอกาส/

ความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียน มีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียนส่วนใหญ่มองว่าตนเองได้มอบหมายงานให้ครูทำในตำแหน่งงานต่าง ๆ ในโรงเรียน ซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีพัฒนาการความก้าวหน้าในงานสูงขึ้นกว่าเดิมรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งงานให้ครูสูงขึ้น อย่างเหมาะสม รวมถึงการสนับสนุนให้ครูเสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า นอกจากนี้เงินเดือนของครูที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม และคิดว่าครูมีเพื่อนร่วมงานที่มีมิตรภาพอันดีต่อกัน มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แต่ในมุมมองของครูผู้สอนมองว่าสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ยังไม่มีที่เหมาะสมมากนัก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนภา ดาวแสง (2559, หน้า 88) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อจำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน

4.2 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามการปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่าง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารและครูผู้สอนไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนขนาดใดก็ตามได้รวมทำงานกันอย่างใกล้ชิด เห็นพฤติกรรมการทำงานของครูมีปัญหาสิ่งใดก็มีการปรึกษาหารือ ทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานลดลงไป และทำงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สายนภา ดาวแสง (2559, หน้า 88) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูและผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน สังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จำนวน 118 คน ผลการวิจัยพบว่าเปรียบเทียบความพึงพอใจของครูต่อการ

บริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทิรา แก้วบุตรา (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม ผลการวิจัย ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยรวมและค่าจ้างและค่าตอบแทนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 10 – 20 ปี และมากกว่า 20 ปีมีความคิดเห็นต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูมากกว่าผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้ที่มีประสบการณ์มาก ๆ จะได้รับค่าตอบแทนโดยเฉพาะในด้านเงินเดือนสูงขึ้นตามจำนวนปีที่บรรจุรับราชการ รวมถึงส่วนใหญ่ครูจะได้รับวิทยฐานะสูงขึ้น ซึ่งมีค่าตอบแทนในการดำรงวิทยฐานะต่าง ๆ เช่น การได้ตำแหน่งครูชำนาญการ (คศ.2) ครูชำนาญการพิเศษ (คศ.3) ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยในครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุदारัตน์ รักเดช (2557, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัย เรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอบางบัวทอง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นนทบุรีเขต 2 จำแนกตามประสบการณ์การทำงานพบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งนภา บังคลัน (2559, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกลุ่มโรงเรียนบางบ่อ จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

5. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (Xt) กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน โดยรวม (Yt) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.549^{**}$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าการที่ผู้บริหารโรงเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ไม่ว่าจะเป็นการเป็นผู้มีความฉลาด มีไหวพริบ การมีความรับผิดชอบ มีความสามารถในการจูงใจ มีความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม รวมถึงการที่ผู้บริหารแสดงพฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความมีชีวิตชีวาและอดทน รวมถึงการเป็นผู้ที่มีบุคลิกภาพที่ดีจะเป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้ครูมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นการที่ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน รวมถึงการเป็นข้าราชการครูเป็นสิ่งที่ได้รับการยอมรับในเรื่องความสามารถถือว่าเป็นอาชีพที่มีเกียรติ และได้รับค่าจ้าง/ค่าตอบแทนที่สูงมาก รวมถึงการได้เพื่อนร่วมงานที่ดี ซึ่งทำให้ครูสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และทำงานได้เต็มตามศักยภาพของตน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา เลหาภิชาดิชัย (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3 ความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน คือ ด้านมีความรับผิดชอบ ด้านมีบุคลิกภาพที่ดี ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน ด้านความฉลาดมีไหวพริบ และอยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านความสามารถในการจูงใจ ดังนั้น ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องพัฒนา

ตนเองให้มีความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และด้านความสามารถในการจูงใจให้ดียิ่งขึ้น

1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ เพื่อนร่วมงาน และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านโอกาส/ความก้าวหน้า งาน/ลักษณะงาน และค่าจ้าง/ค่าตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรให้ความสำคัญกับการเลื่อนตำแหน่งของครู ให้ความสำคัญกับงาน คือ ใช้นวัตกรรมให้ถูกกับงาน และให้ค่าตอบแทนด้วยความยุติธรรม

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ควรมีการปรับปรุงและพัฒนา องค์ประกอบของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าหรือเท่ากับค่าเฉลี่ยรวม คือ ด้านความฉลาดมีไหวพริบ ด้านความสามารถในการจูงใจ ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ด้านความมีชีวิตชีวาและอดทน และด้านค่าจ้างและค่าตอบแทน ดังนั้นผู้บริหารควรตระหนักที่จะพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ศึกษาดูงานจากแหล่งเรียนรู้ที่เป็นต้นแบบ จัดให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ มีบุคลากรที่เหมาะสม มีการใช้วาจาที่เพราะ ยิ้มแย้มแจ่มใส เข้าใจบุคคลอื่น พิจารณาด้วยความยุติธรรม มีหลักธรรมาภิบาลในการบริหารคน ในส่วนของครูผู้สอน ครูต้องการสวัสดิการเพิ่ม และต้องการเงินเดือนให้เหมาะสมกับการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นของคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน

2.2 ควรมีการศึกษาองค์ประกอบอื่นของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

2.3 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น ๆ

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กชกร เป้าสุวรรณ, ธนภัทร ปัจฉิม และสุจิตรา ฉายปัญญา. (2550). *ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อการศึกษาคณะที่มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. ศูนย์สุโขทัย คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2545). *คู่มือความฉลาดทางอารมณ์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สารนิเทศและประชาสัมพันธ์ กรมสุขภาพจิต.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ .พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- _____. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- _____. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- _____. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2553 (ฉบับที่ 3)*. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอร์ต ซินดิเคท จำกัด.
- จรัส โพธิ์จันทร์. (2553). *ความพึงพอใจในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพยาบาลในภาคเหนือ*. ปริญญาทิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- จรัส อติวิทยากรณ์. (2553). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สงขลา : มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จันทิรา แก้วบุตรา. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 3(5), 62 – 74.
- จาริณี อิศรางกูล ณ อยุธยา (2559). *ความพึงพอใจและพฤติกรรมการบริโภคขนมไทยของลูกค้าชาวไทยในจังหวัดกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ชลธิชา โฆษิต. (2562). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามความต้องการของบุคลากร วิทยาลัยอาชีวศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดบึงกาฬ. *วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(2), 43 – 44.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2550). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 10. นนทบุรี: ไทยเนรมิต กิจอินเตอร์ โพรเกรสซิฟ.
- ณรงค์ อุดมศรีผล. (2556). ความพึงพอใจของผู้ถือบัตรเครดิตที่มีต่อการใช้บริการบัตรเครดิตธนาคารไทยพาณิชย์จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์. (2551). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ณัฐชนันท์ พรทิพย์รักษา. (2556). แรงจูงใจในการทำงานความบากานและความสุขในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณิชามล พองน้ำ. (2557). การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลพฤติกรรมผู้นำและการทำงาน เป็นทีมที่มีประสิทธิผลในการทำงาน. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ถาวร โสมณวัฒน์. (2558). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของบุคลากรครูวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ทรงสวัสดิ์ แสงมณี. (2553). ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความต้องการของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางขุนเทียน. งานนิพนธ์ ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ธนัญพร สุวรรณคาม. (2559). ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธนิดา เลหาภิชาติชัย. (2560). คุณลักษณะของผู้บริหารกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 3. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 15(2), 158–173.
- ธร สุนทรายุทธ. (2551). การบริหารจัดการเชิงปฏิรูปทฤษฎีวิจัยและปฏิบัติทางการศึกษา. กรุงเทพฯ : เนติกุลการพิมพ์.

- ธีระ รุญเจริญ. (2553). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา เพื่อปฏิรูปรอบ 2 และประเมินภายนอกกรอบ 3.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ช่างฟ้า.
- น.อ.สุรศักดิ์ ประทานวโรปัญญา (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียนนายเรือโรงเรียนนายเรือ ตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชาในส่วนบัญชาการกองทัพเรือ.* วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริษัท โปรซอฟท์ เอชซีเอ็ม จำกัด. (2560). *ผู้บริหารกับเทคโนโลยีสารสนเทศ.* เข้าถึงได้จาก <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/16816> 27 มิถุนายน 2563
- บุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว. (2535). *การอ้างอิงประชากรเมื่อใช้เครื่องมือแบบมาตราส่วนประมาณค่ากับกลุ่มตัวอย่าง.* การวัดผลการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ มหาสารคาม. 3(1), 22 – 25.
- บุญมี เวียงนนท์. (2556). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 1.* สารนิพนธ์ ศศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาราชวิทยาลัย.
- บุญชัย จงกลณี. (2532). *คุณธรรมของนักบริหาร.* กรุงเทพฯ: สัตย.
- บุษบา คำนนท์. (2559). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารในทัศนะของครูโรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2.* วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประสาน บุญเหมือน. (2553). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของสารวัตรในสำนักงานตำรวจสันติบาลกรมตำรวจ.* วิทยานิพนธ์ สส.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ปัญญา ชูช่วย, ศัจฉนันท์ แก้ววงศ์ศรี, และวิภาวรรณ ศรีใหม่. (2558). *วิเคราะห์องค์ประกอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสถาบันอุดมศึกษาในภาคใต้.* การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 6. 26 มิถุนายน 2558. 1216 – 1231.
- พงศ์รัตน์ณัย จันทร์รัตน์. (2556). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช.

- พรนพ พุกกะพันธ์. (2554). *องค์กรและการบริหาร*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- พรพรรณ สุathanนท์. (2538). *คุณลักษณะและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งของผู้บริหารโรงเรียนเทศบาลเมืองในเขตการศึกษา 12*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2537). *แรงจูงใจกับการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โอเดียนส.
- พิชาย รัตนดิถก ณ ภูเก็ด. (2552). *องค์กรและการบริหารจัดการ*. นนทบุรี: ชิงค ปียอนด บุคส.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2551). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. กรุงเทพฯ: นานมีบุคคัพบลิคเคชั่นส.
- รุ่งนภา บังคัลัน. (2559). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนบางบ่อ 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- โรงเรียนหนองแวงวิทยา. (2560). *โครงการห้องเรียนสะอาดดีเพราะมีความรับผิดชอบ*. เข้าถึงได้จาก http://thaischool1.in.th/files/school/47100679/document/47100679_0_20180614-104656.pdf 27 มิถุนายน 2563
- ลัดดาวัลย์ ใจใจ. (2557). *ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนในกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เลิศณรงค์ นามวงศ์ชัย. (2562). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารมืออาชีพในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรารณณ์ ช้างอยู่. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- วันเพ็ญ เนตรประไพ. (2553). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของนักเรียน โรงเรียนมารีย์อุปถัมภ์ อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. งานวิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิทยาลัยเทคนิคศรีสะเกษ. (2559). การบริหารงานคุณภาพในองค์กร. เข้าถึงได้จาก <https://sites.google.com/site/rtech603xx/unit-4> 27 มิถุนายน 2563
- วิภาลัย วงษา. (2563). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- วิริญญ์ปิตร วัฒนา. (2554). ผู้นำแห่งโลกอนาคตการบริหารจัดการแบบมืออาชีพ. กรุงเทพฯ: อัสฟามีเดียม.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2553). ทักษะผู้นำสู่ความสำเร็จ. เข้าถึงได้จาก http://www.kruinter.com/show.php?id_quiz=446&p=1 27 มิถุนายน 2563.
- ศิริกานต์ ทิมย้ายงาม. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2556). การวิจัยธุรกิจ. กรุงเทพฯ: เพชรจรัสแสงแห่งโลกธุรกิจ.
- ศุภมาส วิลีชนาม. (2560). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ล้มมา รณินธ์. (2553). ภาวะผู้นำของผู้บริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: แอล.ที.เพรส.
- สายนภา ดาวแสง. (2559). ความพึงพอใจของครูต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนสังกัดสำนักงานการศึกษาเมืองพัทยาจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สายฝน บุษบาและคณะ. (2550). คุณลักษณะของบัณฑิตสาขาวิชาการท่องเที่ยว การโรงแรมและภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากลที่พึงประสงค์ตามทัศนะของสถานประกอบการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2. “อำนาจหน้าที่.”

<https://sites.google.com/site/snk2web2/dataschool>.

สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา, กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *กรอบแผน
อุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ. 2551 – 2565)*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2562). *รายละเอียดมาตรฐานรายละเอียดของมาตรฐาน
ความรู้และประสบการณ์วิชาชีพครูตามข้อบังคับคุรุสภา ว่าด้วยมาตรฐาน
วิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: คุรุสภา.

สิริพร เมฆสุวรรณ. (2558). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนปทุมคงคา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุชาดา ภาคพูล. (2554). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในสายงานฝ่ายผลิต
ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา: กรมอุทกหารเรือ*. วิทยานิพนธ์ วศ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

สุดารัตน์ รักเดช. (2557). *ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรทางการ
ศึกษาโรงเรียนในอำเภอบางบัวทองสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
นนทบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จ
เจ้าพระยา.

สุนทร โคตรบรรเทา. (2551). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ:
ปัญญาชน

สุสม ใจซื่อ. (2559). *การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้*. เข้าถึงได้
จาก [http://sumonjaisue.wordpress.com/2017/12/22/การใช้นวัตกรรมและ
เทคโนโลยี/ 27 มิถุนายน 2563](http://sumonjaisue.wordpress.com/2017/12/22/การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี/ 27 มิถุนายน 2563)

อรุณ แสงแก้ว. (2553). *พฤติกรรมการดูแลเด็กของผู้ดูแลเด็กในศูนย์พัฒนาเด็กเล็กในเขต
ตรวจราชการสาธารณสุขที่ 7*. ราชบุรี: ศูนย์อนามัยที่ 4.

อัมพา รอบครบุรี. (2559). *การศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียน
ดาราสมุทร อำเภอสัตหีบ จังหัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อำไพ อุณศิริ. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูจังหวัดนครปฐม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ฮาพิช ขำนุรักษ์. (2557). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารตามทัศนะของครูผู้สอนโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามจังหวัดพัทลุง*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Barnard, Chester I. (1986). *The Functions of Executive*. Cambridge: Harvard University Press. C. L.
- _____. (1996). *Organization and Management*. Cambridge: Harvard University.
- Bass, K. H. (1990). *Pre-service teacher' perceptions of family-school collaboration*. A qualitative study: Masters abstracts International.
- Chernipeski, Randy Alexander. (2003). "Teacher Job Satisfaction in Religiously Affiliated Private School in Alberta." University of Alberta (Canada).
- Conger, J. A. & Kanungo, R.N. (1987). *The empowerment process: Integrating theory and practice*. Academy of Management Review.
- Daft, R. L. (2007). *Understanding the Theory and Design of Organizations*. USA: Thomson South-Western.
- Davis, J.W Newstrom & K. (1997). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work*. 10ed. New York: McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J.W. (1985). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Doll, Randal C. (1986). *Curriculum Improvement Boston: Allyn and Bacon*.
- Dubrin, A.J. (1998). *Leadership: Research Finding, Practice and Skills*. Boston: Houghton Muffling.
- Furnhama and others. (2002). "Do Personality Factors Predict Job Satisfaction." Quebec Business Department University.
- Gardner, John W. (1990). *On Leadership*. New York: A Division of Macmillan.
- George, J. M., & Jones, G. R. (2002). *Organizational Behavior, (3rd.)*. New Jersey: Prentice – Hall.

- Ghiselli, E. E. (1971). *Managerial Talent*: American Psychologist. 16 (10): 39–94.
- Herzbreg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1993). *The motivation to work*. New York: McGraw–Hill Book.
- Hornby, A.F. (2000). *Advance Learner's Dictionary*. London, England: Oxford University.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (1991). *Educational Administration: Theory–Research–Practice* (6ed). New York: McGraw – Hill
- Lin, Chien–Jung. (2003). *"The Effect of Salary and Non–Pecuniary Attributes on Teacher Job Satisfaction and Labor Supply Intentions."* University of North Carolina at Chapel Hill.
- Locke, Edwin A. (1976). *The Nature and Causes of Job Satification*. in Handbook of Industrial and Organization Psychology. Chicago: Rand McNally.
- Myers, S. (1970). *Every employee a manager: More meaningful work through job enrichment*. New York: McGraw–Hill.
- Richard D. Irwin. (2001). *Practice*. New York: Mc Graw – Hill.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษามุกดาหาร
4. ดร.ยุทธนา อุทโช ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

**ผู้เชี่ยวชาญที่เสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคุณ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์และประธาน
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพไล คณะกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.วรกัญญาพิไล แกะระหัน รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
4. นายศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
5. ดร.ยุทธนา อุทโท ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
6. ดร.วชิราวุธ ปานพรม ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเดิ่นดอนขาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
7. นุภาพวัลย์ เจริญชัยสงค์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปลือยสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
8. ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. ดร.อดิศักดิ์ นवलสิงห์ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน
(จำปาสามัคคีวิทยา) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
10. ดร.ชนิษฐา ชัยประโคน ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๗

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๗

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๗

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๗

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๐๗

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

๔ กรกฎาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเหล่าโพนคือเหล่าราชบุรีวิทยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหล่า เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านไร่นาดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕



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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนแพง เขียวนวนท์อุทิศ ๕

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕



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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาขาม
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก้ว
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านน้อยจอมศรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกแก้ว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๗/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำนองอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕

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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดน้ำใส
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๓๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๕



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

๒๗ สิงหาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนชุมชนเชิงเครือราษฎร์รังสรรค์
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอลดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๑๑

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

๓๑ ตุลาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๕๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๘๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเด่นดอนขาว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ชนิษฐา ไชยประโคน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตามาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตามาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.อดิศักดิ์ นवलสิงห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตามาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตามาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายศักดิ์ชัย อินทวิวงศ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๙๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินตมาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๕๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม 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 นางสาวจินตมาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๕๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๐๕

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปลือย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวจินดามาศ คงชัย รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๒๔๒๑๒๒๔๑๕๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ภิญโญ ทองเหลา เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๒ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๑๘ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวจินดามาศ คงชัย โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๑๔ ๓๕๔๒

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



เลขที่ใบรับรอง ๐๑๓/๒๕๖๓

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต ๒ (The relationship between desirable characteristics of school Administrators and The teachers' job satisfaction under The Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area ๒)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวจินตมาศ คงชัย

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบเสนอโครงการวิจัย
๒. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์
๓. เครื่องมือวิจัย

ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์แบบยกเว้น จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๘ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓

สุธาสินี คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ง

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผู้วิจัยใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามให้ครบถ้วนทุกข้อคำถาม ตามสภาพความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา และคำตอบที่ได้ในครั้งนี้จะนำมาวิเคราะห์และนำเสนอเป็นภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อท่านและสถานศึกษา ของท่านแต่ประการใด และหวังอย่างยิ่งว่าจะได้รับการอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี จึง ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวจินตมาศ คงชัย

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ตอนที่ 1 : สอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม คำชี้แจง โปรดทำ
เครื่องหมาย ✓ ใน หน้าข้อความที่ตรงกับสถานภาพของท่าน

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	
1. สถานภาพ	<input type="checkbox"/> ผู้บริหาร/รักษาการแทน <input type="checkbox"/> ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน	<input type="checkbox"/> เล็ก (นักเรียน 1 – 120 คน) <input type="checkbox"/> กลาง (นักเรียน 121 – 600 คน) <input type="checkbox"/> ใหญ่/ใหญ่พิเศษ (นักเรียน 601 คนขึ้นไป)
3. ประสบการณ์การทำงาน	<input type="checkbox"/> น้อยกว่า 10 ปี <input type="checkbox"/> ระหว่าง 10 – 20 ปี <input type="checkbox"/> มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 : แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง 5 คะแนน

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	ความฉลาดมีไหวพริบ					
1	ผู้บริหารมีฉลาดเข้าใจปัญหาต่าง ๆ ได้ดี					
2	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					
3	ผู้บริหารมีความสามารถในการคิด เชิงสร้างสรรค์					
4	ผู้บริหารเป็นผู้มีปฏิภาณไหวพริบ					
5	ผู้บริหารมีความสามารถในการเรียนรู้					
	ความรับผิดชอบ					
6	ผู้บริหารมีความผูกพันกับภาระงานที่ทำ					
7	ผู้บริหารมีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการปฏิบัติงาน อย่างไม่ย่อท้อ					
8	ผู้บริหารตั้งใจปฏิบัติงานจนงานจะสำเร็จ					
9	ผู้บริหารมีความพอใจเมื่องานที่ทำประสบ ผลสำเร็จ					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	ความสามารถในการจูงใจ					
10	ผู้บริหารมีความสามารถในการโน้มน้าวหรือชักจูงให้เกิด ความคล้อยตาม					
11	ผู้บริหารวางตัวให้ผู้อื่นเชื่อถือและยอมรับ					
12	ผู้บริหารมีความสามารถในการรับรู้หรือเข้าใจความสนใจของคนอื่น					
13	ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึก หรือความสนใจของผู้อื่น					
14	ผู้บริหารมีความเป็นผู้นำใช้เทคนิควิธีการในการจูงใจผู้ตาม					
	ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม					
15	ผู้บริหารมีความรู้และทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรม					
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ					
17	ผู้บริหารเข้าใจการเปลี่ยนแปลงและมีทักษะในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม เพื่อให้ทันสมัย					
18	ผู้บริหารสามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อติดต่อสื่อสารได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว					
19	ผู้บริหารรับรู้ข่าวสารได้อย่างรวดเร็วและทันต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น					
	ความมีชีวิตชีวาและอดทน					
20	ผู้บริหารมีความคล่องแคล่วองไว					
21	ผู้บริหารมีความตื่นตัวอยู่เสมอ พร้อมที่จะรับสถานการณ์ทุกชนิด					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
22	ผู้บริหารมีความสามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
23	ผู้บริหารมีความร่าเริงแจ่มใสอยู่เสมอ					
24	ผู้บริหารสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
25	ผู้บริหารมีความอดทนต่อความลำบากที่เกิดขึ้น					
26	ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้เข้ากับความเสี่ยงได้ในทุกสถานการณ์					
	มีบุคลิกภาพที่ดี					
27	ผู้บริหารมีความสุข รอบคอบ มีอารมณ์หนักแน่น					
28	ผู้บริหารแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย สง่างาม					
29	ผู้บริหารปฏิบัติตนได้ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพการณ์ต่าง ๆ					
30	ผู้บริหารมีทักษะในการสื่อสารที่ดี					
31	ผู้บริหารรู้จักถ่อมตนและให้เกียรติผู้อื่น					

ตอนที่ 3 : แบบสอบถามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนครเขต 2

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ระดับ 1 หมายถึง 1 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง 2 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง 3 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง 4 คะแนน

ระดับ 5 หมายถึง 5 คะแนน

ข้อที่	ข้อความถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
	โอกาส/ความก้าวหน้า					
1	ครูได้รับการปรับตำแหน่งหรือเลื่อนตำแหน่งงานให้สูงขึ้น อย่างเหมาะสม					
2	ครูได้รับค่าตอบแทนสูงขึ้นตามตำแหน่งที่สูงขึ้น					
3	ครูได้รับการสนับสนุนให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า					
4	การเลื่อนตำแหน่งทำให้ครูต้องมีหน้าที่รับผิดชอบมากขึ้น					
5	งานที่ครูปฏิบัติเป็นที่ยอมรับของทุกคน					
	งาน/ลักษณะงาน					
6	งานที่ครูปฏิบัติได้รับการยอมรับจากบุคคลทั่วไป					
7	งานที่ครูปฏิบัติมีความแปลกใหม่และท้าทายความสามารถ					
8	งานที่ครูปฏิบัติเปิดโอกาสให้ครูได้พัฒนาและเรียนรู้เพิ่มเติม					
9	งานที่ครูปฏิบัติมีปริมาณที่เหมาะสม					

ข้อที่	ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		1	2	3	4	5
10	งานที่ครูปฏิบัติมีโอกาที่จะประสบความสำเร็จ					
	คางจาง/คาคตอบแทน					
11	ครูได้รับเงินเดือนหรือคาคตอบแทนที่เหมะสมกับปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมาย					
12	ครูได้รับคาคตอบแทนจากการปฏิบัติงานกรณีพิเศษเหมะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงาน					
13	เงินเดือน/คาคตอบแทนของครูมีความพอเพียงต่อการดำรงชีวิต					
14	เงินเดือนของครูที่ได้รับมีความเหมะสมและยุติธรรม					
	เพื่อนรวมงาน					
15	ครูมีเพื่อนรวมงานที่มีความรู้ความสามารถ					
16	ครูมีเพื่อนรวมงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
17	ครูมีเพื่อนรวมงานที่มีมิตรภาพอันดีต่อกัน มีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่					
18	ครูมีความไว้วางใจเพื่อนรวมงานของครูทุกคน					
19	ครูมีเพื่อนรวมงานที่มีศักยภาพที่โดดเด่นและแตกต่าง					
20	ครูมีเพื่อนรวมงานที่ชื่นชอบการทำงานเป็นทีม					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม

(นางสาวจินตามาศ คงชัย)

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง 39 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ความฉลาดมีไหวพริบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .864 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .455 - .752	1	.698
	2	.455
	3	.574
	4	.752
	5	.604
2. ความรับผิดชอบ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .842 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .486 - .738	6	.738
	7	.576
	8	.566
	9	.486
3. ความสามารถในการจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .908 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .496 - .820	10	.684
	11	.496
	12	.804
	13	.820
	14	.752
4. ความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .909 และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .548 - .794	15	.788
	16	.766
	17	.794
	18	.675
	19	.548

ตาราง 39 (ต่อ)

คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
5. ความมีชีวิตชีวาและอดทน	20	.567
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .900	21	.686
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .567 - .729	22	.681
	23	.692
	24	.727
	25	.582
	26	.729
6. มีบุคลิกภาพที่ดี	27	.459
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .826	28	.391
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .391 - .736	29	.568
	30	.635
	31	.736

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .956

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .391 - .820

ตาราง 40 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. โอกาส/ความก้าวหน้า	1	.636
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .853	2	.607
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .422 - .671	3	.638
	4	.422
	5	.671
2. งาน/ลักษณะงาน	6	.583
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .829	7	.402
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .402 - .619	8	.587
	9	.619
	10	.551
3. ค่าจ้าง/ค่าตอบแทน	11	.829
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .947	12	.801
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .801 - .855	13	.855
	14	.815
4. เพื่อนร่วมงาน	15	.492
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .896	16	.632
และมีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .492 - .763	17	.672
	18	.763
	19	.706
	20	.705

ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .950

มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .402 - .855

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณลักษณะที่พึง
ประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคุณ

2. ท่านมีแนวทางใดในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านความสามารถในการจูงใจให้พัฒนาหรือสูงขึ้นกว่าเดิม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางใดในการพัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหาร
โรงเรียน ด้านความสามารถด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมให้พัฒนาหรือสูงขึ้นกว่าเดิม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนาคุณลักษณะ
ที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู
จากผลการวิจัย พบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ โดยรวมและรายด้าน
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยม
ีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ผู้วิจัยเห็นว่าแนวทางพัฒนาที่สามารถทำได้ คือ
การพัฒนาทั้งคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน และความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงานของครู ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางในการพัฒนา จำนวน 10 ท่าน
ดังภาพ



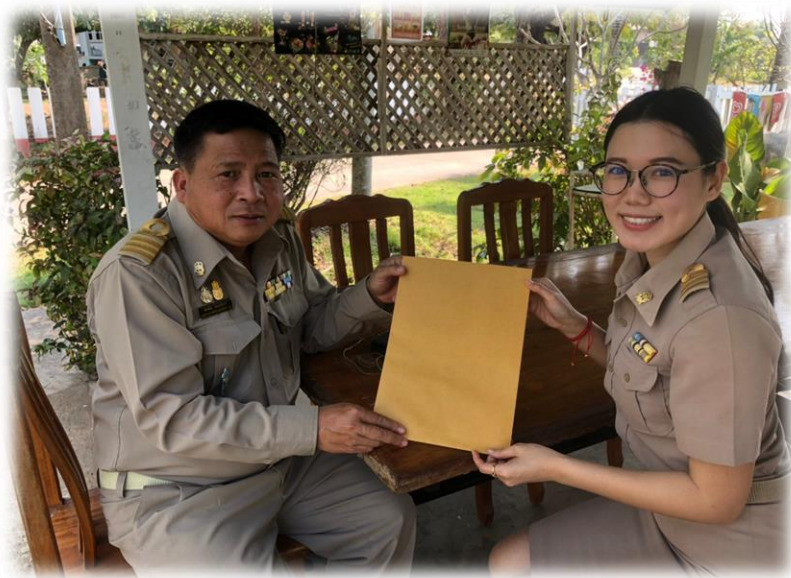
ภาพประกอบ 2 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
คณบดีคณะครุศาสตร์และประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล
คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ ดร.วรกัญญาพิไล แกระหัน
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร



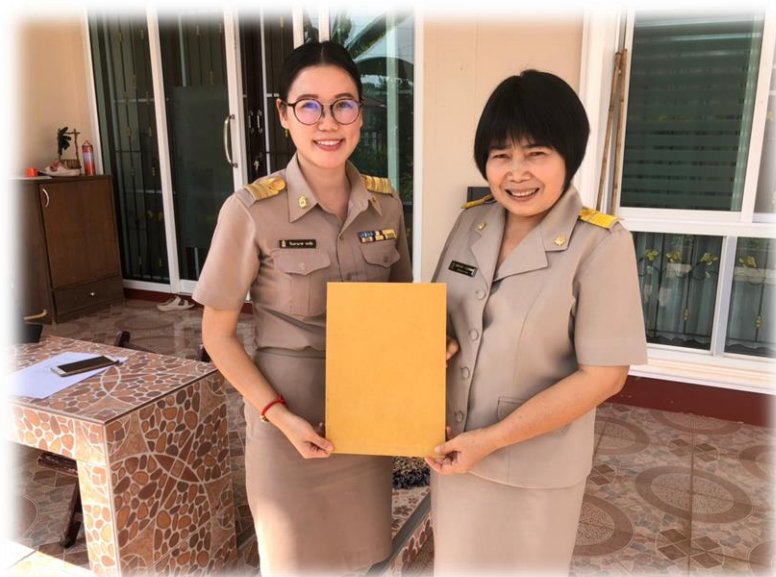
ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายศักดิ์ชัย อินทธีรวงศ์
รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.ยุทธนา อุตโต
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลพรรณานิคม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ ดร.วชิราวุธ ปานพรม
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองเดิ่นดอนขาว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.บุปผาวัลย์ เจริญชัยสงค์
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านสงเปือย
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ ดร.เกวียนทอง ต้นเชื้อ
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรณานิคม
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.อดิศักดิ์ นवलสิงห์
 ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพังโคน (จำปาสามัคคีวิทยา)
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.ชนิษฐา ชัยประโคน
ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลพรณานิคม
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวจินตมาศ คงชัย
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 14 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	18 หมู่ 12 บ้านโคกสะอาด ตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร 47130
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านโคก ตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ระดับชั้นประถมศึกษา โรงเรียนอนุบาลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2553	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2556	ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2561	ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์
พ.ศ. 2564	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2561	ตำแหน่ง ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านโคก ตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	ตำแหน่ง ครู โรงเรียนบ้านโคก ตำบลไร่ อำเภอพรรณานิคม จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2