



ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
อานนท์ แสนภูวา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

วิทยานิพนธ์
ของ
อานนท์ แสนภุชวา

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
เมษายน 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

THE RELATIONSHIP BETWEEN SCHOOL ADMINISTRATORS'
TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AND THE EFFECTIVENESS
OF TEACHER PERFORMANCE UNDER UDON THANI PRIMARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

BY
ARNON SANPHUWA

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

April 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อานนท์ แสนภูวา

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.เขาวาลักษณ์ สุตตะโคตร) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ประภัสร์ สุภาสอน) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

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

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

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

เมื่อวันที่ 1 เดือน เมษายน พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย โพไพล ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณา แนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ดร.ปรเมศร์ วรรณทองสุข ดร.อนุสรณ์ พิพิธภักดิ์ ดร.ศุภชัย โถบำรุง นางพิศมัย แก้วแสงใส นายทองล้วน ธรรมสาร นายผดุงศักดิ์ วันจงคำ นายธีรศักดิ์ ไชยทะ นางบุญเพ็ง แสนอุบล นางสาวกชกร พิณจมนตรี และนางสาวรัตติยา หาญธงชัย ที่ให้ความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ครั้งนี้ ตลอดทั้งเป็นผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา เป็นอย่างดียิ่ง

ขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษาทุกท่าน ที่อบรม สั่งสอน ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ให้กำลังใจ การทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ที่อำนวยความสะดวกและประสานงานต่าง ๆ เป็นอย่างดี

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ทุกท่านที่ให้ความช่วยเหลือ เป็นกำลังใจ เป็นแรงผลักดันในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ที่เลี้ยงดู อบรมสั่งสอน ชี้แนะ แนวทางการดำเนินชีวิตที่ดี ขอขอบคุณครอบครัว ภรรยา อันเป็นที่รักยิ่ง ที่เป็นกำลังใจ ห่วงใยช่วยเหลือด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของ ผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผล สำเร็จในปัจจุบัน

อานนท์ แสนภูวา

ชื่อเรื่อง	ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
ผู้วิจัย	อานนท์ แสนภุชญา
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ และแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่สัมพันธ์กับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ปีการศึกษา 2564 จำนวน 338 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 298 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ Krejcie and Morgan และสุ่มแบบหลาย ขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นมาตราส่วน ประเมินค่า 5 ระดับ จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .362 - .632 และค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .756 และ ด้านที่ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ ระหว่าง .365-.559 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .735 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การ วิเคราะห์ t-test, One-way ANOVA, และค่าสัมพัทธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู โดยรวมอยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
4. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ขนาดโรงเรียนและประสมการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. การวิจัยในครั้งนี้ ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 4 ด้าน ดังนี้
 - 1) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ
 - 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ควรมีรางวัล มีโบนัส มีสิ่งตอบแทน เช่น การไปศึกษาดูงาน พาไปพักผ่อนเพื่อให้เกิดผลสำเร็จ ให้ความดีความชอบ หรือการยกย่องประกาศเกียรติคุณ
 - 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บริหารควรพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และ
 - 4) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้บริหารควรประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครู หรือบุคลากร จะเป็นที่น่ายกย่อง เคารพนับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

TITLE	The Relationship between School Administrators' Transformational Leadership and the Effectiveness of Teacher Performance under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3
AUTHOR	Arnon Sanphuwa
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Tawatchai Pailai Dr. Yaovalak Sutacort
DEGREE	M.Ed. (Educational administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this research were to study, compare, and determine the relationship between school administrators' transformational leadership and the effectiveness of teacher performance under Udon Thani Primary Educational Service Area 3 as perceived by school administrators and teachers, classified by positions, school sizes, and work experience. The sample, obtained through multi-stage random sampling, comprised a total of 338 participants, including 40 school administrators and 298 teachers in the academic year 2021. The Krejcie and Morgan table was also used to determine the sample size. The research tools were a set of 5-rating scale questionnaires containing two aspects: Aspect 1 was related to transformational leadership of school administrators with the discriminative power from .362 to .632 and the reliability of .756, and the effectiveness of teacher performance was the focus of Aspect 2 with the discriminative power from .365 to .559 and the reliability of .735. The statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, and standard deviation. The hypothesis was tested using the t-test, One-way ANOVA, and Pearson's product-moment correlation coefficient.

The findings were as follows:

1. The school administrators' transformational leadership was overall at a high level.

2. The effectiveness of teacher performance was overall at a high level.

3. The overall transformational leadership among school administrators, as measured by participants' positions and school sizes, showed no differences, whereas, in terms of work experience, there was a difference at the .01 level of significance.

4. The overall effectiveness of teacher performance, classified by participants' positions, showed differences at the .05 level of significance. There was no difference in terms of participants' school sizes and work experience.

5. The relationship between school administrators' transformational leadership and the effectiveness of teacher performance was positive at the .01 level of significance.

6. The research has proposed the guidelines for developing transformational leadership that had a relationship with the effectiveness of teacher performance in schools under Udon Thani Primary Educational Service Area Office 3 comprising four aspects as follows: 1) Intellectual Stimulation, administrators should encourage personnel to attend training, seminars, and continuing education, provide guidance, learn to seek knowledge about job responsibilities on a regular basis, and promote morale, 2) Inspiration, administrators should provide appraisal management practices in terms of financial rewards, bonuses, and various incentives, such as a study visit, paid vacation time to personnel with the purpose of accomplishing professional goals, and promotion or appraisal recognition, 3) Individualized Consideration, administrators should support teachers to reach their potential by providing opportunities to gain new skills, and 4) Idealized Influence, administrators must behave as role models or models for teachers or personnel to enhance respect, trust, and make subordinates proud.

Keywords: School Administrators' Transformational Leadership, Effectiveness of Teacher Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	7
ความมุ่งหมายของการวิจัย	8
สมมติฐานของการวิจัย	9
ความสำคัญของการวิจัย	10
ขอบเขตของการวิจัย	10
กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
นิยามศัพท์เฉพาะ	15
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	19
ความหมายของภาวะผู้นำ	19
ความสำคัญของภาวะผู้นำ	24
ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	26
ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	28
ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	29
ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	31
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	52
ความหมายของประสิทธิผล	53
ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	54
ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	55
การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	56
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	57
บทบาทหน้าที่ของครู	59
บทบาทครู	60

สารบัญ

บทที่	หน้า
ความหมายของบทบาทครู	60
หน้าที่ครู	65
ความหมายของหน้าที่ครู	66
ภาระงานครู	69
ความหมายของภาระงานครู	70
ภาระงานประจำของครู	70
ภาระงานพิเศษของครู	71
ภาระงานครูตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2550	72
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	78
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	82
งานวิจัยในประเทศ	82
งานวิจัยต่างประเทศ	90
3 วิธีดำเนินการวิจัย	95
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	95
ประชากร	95
กลุ่มตัวอย่าง	95
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	99
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	100
การเก็บรวบรวมข้อมูล	103
การวิเคราะห์ข้อมูล	104
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	105
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	111
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	111
ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล	113
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	114

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	172
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	191
ความมุ่งหมายของการวิจัย	191
สมมติฐานของการวิจัย	192
วิธีดำเนินการวิจัย	193
สรุปผลการวิจัย	196
อภิปรายผลการวิจัย	199
ข้อเสนอแนะ	206
บรรณานุกรม	209
ภาคผนวก	221
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย	223
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	229
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	257
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	277
ภาคผนวก จ ค่าคุณภาพเครื่องมือ	281
ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	293
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย	297
ประวัติย่อของผู้วิจัย	305

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ..	44
2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา	96
3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	97
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	115
5 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม	116
6 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ รายข้อ	117
7 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ รายข้อ	119
8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา รายข้อ.....	121
9 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล รายข้อ	123
10 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวม	125

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ รายข้อ	127
12 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน รายข้อ	128
13 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ รายข้อ	129
14 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง รายข้อ	130
15 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ รายข้อ	131
16 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน รายข้อ	132

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
17 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ รายชื่อ	133
18 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รายชื่อ	134
19 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ รายชื่อ	135
20 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ รายชื่อ	136
21 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รายชื่อ	137
22 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รายชื่อ	138

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง	139
24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน .	140
25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	141
26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน	142
27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .	146
28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน	147
29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่	150

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
30	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	151
31	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่	153
32	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน	157
33	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 (Y ₁)	158
34	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติ กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y ₁)	159
35	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด แก่ผู้เรียน (Y ₂)	160
36	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านมุ่งมั่นพัฒนา ผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y ₃)	161

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาแผนการ สอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y ₄)	162
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาสื่อการ เรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y ₅)	163
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านจัดกิจกรรมการ เรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y ₆)	164
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านรายงานผลการ พัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y ₇)	165
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y ₈)	166
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y ₉)	167

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y ₁₀)	168
44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านแสวงหาและ ใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y ₁₁)	169
45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านสร้างโอกาส ให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y ₁₂)	170
46 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	171
47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	176
48 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	181
49 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	184

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
50 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	187
51 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	283
52 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	285
53 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	287
54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	289

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	14
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	299
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	299
4 สัมภาษณ์ ดร.ศุภชัย โอบำรุง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2	300
5 สัมภาษณ์ นางพิศมัย แก้วแสงใส คีษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	300
6 สัมภาษณ์ นายทองล้วน ธรรมสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแก้ว วิทย ฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา อุดรธานี เขต 3	301
7 สัมภาษณ์ นายผดุงศักดิ์ วันจงคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศาลา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3	301
8 สัมภาษณ์ นายธีรศักดิ์ ไชยทะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	302
9 สัมภาษณ์ นางบุญเพ็ง แสนอุบล ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านง่อน หนองพะเนา วัชรภาพที่ 126 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	302

บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
10 สัมภาษณ์ นางสาวกชกร พิณจมนตรี ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านผักตบชวาประชาอุทิศ ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3	302
11 สัมภาษณ์ นางสาวรัตติยา หาญธงชัย ครู วิทยาลัยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 1	302

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นกระบวนการที่สำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีคุณภาพ และเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ สังคมการเมืองและสภาพแวดล้อม ประเทศใดก็ตามที่คนในชาติได้รับการศึกษา ถึงแม้จะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใดก็ตาม รายได้ของคนในชาติ ก็มักจะแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้เพราะขาดกำลังคนที่มีสติปัญญาที่จะนำทรัพยากรนั้นมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางเศรษฐกิจอย่างมีประสิทธิภาพการศึกษาจึงนับเป็นรากฐานที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในสังคมได้ เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องตลอดช่วงชีวิต การวางรากฐานพัฒนาการของชีวิตตั้งแต่แรก การพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถด้านต่าง ๆ ที่จะดำรงชีพและประกอบอาชีพได้อย่างมีความสุข รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงรวมเป็นพลังสร้างสรรค์การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนได้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) กล่าวได้ว่า มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ของทุกองค์การรวมทั้งองค์กรทางการศึกษาด้วย โดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุก กิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์กรสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็น ผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานขององค์กร รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ดำเนินไปใน แนวทางที่ต้องการ องค์กรจะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับองค์การ ทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนในกระบวนการและการ ดำเนินงานบริหารต่าง ๆ ขององค์กร รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของ องค์กรได้ ดังนั้น ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมา จากการสรรหา คัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กรแล้ว สิ่งสำคัญอีก สิ่งหนึ่ง ได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์กร ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึง

การคงอยู่ของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557, หน้า 117)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละม่อม, 2559)

ครูเป็นทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรทางการศึกษา เป็นผู้ซึ่งมีบทบาทในการจัดการศึกษาให้เป็นที่ไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 มาตรา 6 ที่กำหนดความมุ่งหมายและหลักการไว้ว่าการจัดการศึกษา ต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญาความรู้และคุณธรรม ในการดำเนินชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ซึ่งงานของครูเป็นงานที่ต้องใช้สติปัญญาในการประกอบอาชีพ อาศัยความรู้ความสามารถเฉพาะทาง ต้องมีการเตรียมตัวเข้าสู่วิชาชีพที่ยาวนาน มีการอบรมพัฒนาระหว่างประจำการอย่างต่อเนื่อง มีการกำหนดมาตรฐานวิชาชีพ ต้องปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบสูง และเป็นวิชาชีพที่ต้องมีการเรียนรู้ตลอดชีวิต ครูในศตวรรษที่ 21 ต้องเป็นครูมืออาชีพที่รอบรู้ทั้งเนื้อหาวิชาการและวิธีการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี เป็นครูที่มีคุณภาพ รักในวิชาชีพและพร้อมที่จะเรียนรู้พัฒนาตนเอง สามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ให้พัฒนาผู้เรียนได้เต็มตามศักยภาพเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพสามารถแข่งขันกับโลกภายนอกและปรับตัวให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันได้ (วิจารณ์ พานิช, 2555, หน้า 1) การจัดการเรียนการสอนต้องอาศัยครูที่มีความรู้ ความสามารถอันจะเกื้อกูลให้ผู้เรียนสามารถบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร ครูต้องมีความสามารถสูงในการจัดการเรียน การสอน เพื่อให้ผู้เรียนได้พัฒนาตนเองอย่างเต็มตามศักยภาพตามแนวการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2550, หน้า 1)

การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งต่อการปฏิรูปการศึกษาที่มุ่งประเด็นหลักสำคัญในการปฏิรูปกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การปฏิรูประบบการบริหารจัดการศึกษาและการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 7 มาตรา 52 ให้กระทรวงศึกษาธิการส่งเสริมให้มีระบบการพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมีมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูงโดยการกำกับและประสานให้สถาบันที่ทำหน้าที่ผลิตและพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความพร้อมและมีความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่และพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นรัฐบาลจึงจัดสรรงบประมาณและจัดตั้งกองทุนพัฒนาคู และบุคลากรทางการศึกษาอย่างเพียงพอ รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อดำเนินการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม สร้างเสริมความรู้และปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย อันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข สนับสนุนการค้นคว้าวิจัยในศิลปวิทยาการต่าง ๆ เร่งรัดพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาประเทศ พัฒนาระบบครูและส่งเสริมภูมิปัญญาท้องถิ่น ศิลปะและวัฒนธรรมของชาติ ขยายโอกาสทางการศึกษาให้แก่ประชากรวัยเรียนได้รับการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณธรรมนำความรู้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ยกย่องคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐานและการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษาและสอดคล้องกับสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในการทำบทบาทของหน่วยงานดูแลสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ยกเว้นสถานศึกษาในสังกัดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูและบุคลากรทางการศึกษา กลยุทธ์ที่สำคัญคือ ส่งเสริมความก้าวหน้าของครูให้มีวิทยฐานะที่สูงขึ้นให้สอดคล้องกับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนและรายได้ของครู โดยประสานกับสถาบันอุดมศึกษาผลิตครูที่มีวิชาเอกตรงกับความต้องการและมีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ตามความแตกต่างของผู้เรียนและบริบทของโรงเรียน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, หน้า 28 – 30)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษา คือ บุคคลที่เป็นกลไกสำคัญ ที่จะทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษามีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาคูคุณภาพนักเรียนให้บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีอำนาจ และหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ

ในระดับสถานศึกษาภายใต้ข้อจำกัดและเงื่อนไขของทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุ และการจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งเซอร์จิโอวานนี (Sergiovanni. 1983, pp. 4 – 13) ได้เสนอแนวคิดที่ว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่จัดการศึกษา จะต้องเป็นผู้ที่มีทักษะการบริหาร เพราะผู้บริหารสถานศึกษาจะสามารถเลือกเน้นความสนใจในสิ่งที่เป็นความสำคัญ และเป็นค่านิยมของโรงเรียนได้ ผู้บริหารสถานศึกษานับว่าเป็นผู้ที่มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยรู้จักการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์มากที่สุด ดังที่ แคทซ์ (Katz. 1995, pp. 90 – 102) กล่าวถึงทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จมี 3 ทักษะ คือ 1) ทักษะด้านเทคนิควิธี หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจ ความสามารถ และความชำนาญในกิจกรรมเฉพาะกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่ง โดยเฉพาะกิจกรรมที่เกี่ยวกับวิธี กระบวนการดำเนินการหรือเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความคล่องแคล่วในการใช้อำนาจภายในส่วนต่าง ๆ ของร่างกายด้วย 2) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพในฐานะสมาชิกของกลุ่มและสร้างความร่วมมือกับกลุ่มในฐานะผู้นำ รวมถึงเข้าใจความต้องการของคนอื่นและกระตุ้นคนอื่นในองค์การหรือหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการวางแผน การทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและ 3) ทักษะด้านความคิดรวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการเข้าใจหน่วยงานที่สังกัดในทุกลักษณะ และทุกขั้นตอนอย่างละเอียด สามารถมองเห็นความสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในองค์การหรือหน่วยงานได้อย่างชัดเจน (คาวี เจริญจิตต์. 2557, หน้า 2)

ผู้บริหารสถานศึกษาที่จะเป็นผู้นำที่แท้จริงจะต้องเกี่ยวข้องกับเจตคติ ค่านิยม และแรงจูงใจของกลุ่มและของแต่ละบุคลากรทางการศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา และนักวิชาการอื่น ๆ ที่มีทักษะเกี่ยวกับการบริหารและการเรียนการสอนเพื่อความอยู่รอดของสถานศึกษา แนวคิดจึงมีอยู่ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องผสมผสานและโน้มน้าวทัศนคติของผู้อื่นให้สอดคล้องกับของตนเอง ซึ่งไม่ง่ายมากนักเมื่อทุกฝ่ายและทุกคนมีความคิดเป็นอิสระ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องหาโอกาสใช้ภาวะผู้นำเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาได้เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย และความสนใจของผู้บริหารเองในการจัดการศึกษาได้เข้าใจปรัชญา เป้าหมาย และความสนใจของผู้บริหารเองในการจัดการศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของสถานศึกษา และในขณะเดียวกันจะต้องเอาใจใส่และให้ความสนใจกับทัศนคติและความต้องการของบุคลากรในสถานศึกษา

จึงจะได้ชื่อว่าเป็นผู้นำที่มีประสิทธิผล (สุนทร โคตรบรรเทา, 2560, หน้า 24)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารโรงเรียนที่แสดงออกถึงการมองภาพความสำเร็จของโรงเรียนที่ดำเนินการบริหารจัดการแล้วบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์สภาพการณ์ทั้งภายในและภายนอกองค์การด้วยการสร้างวิสัยทัศน์ กระตุ้นการใช้ปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจและการคำนึงถึงความแตกต่างของบุคคล โดยรวมกันกับครูและบุคลากรในโรงเรียนกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียนเพื่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สอดคล้องกับทัศนีย์ ไชยเจริญ (2557, หน้า 7) ที่กล่าวว่าภาวะผู้นำเป็นพฤติกรรมกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกถึงการบริหารจัดการที่มุ่งต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยการกำหนดทิศทางและเป้าหมายเพื่อสร้างอนาคตผ่านวิสัยทัศน์ของโรงเรียน เช่น การสร้างแรงบันดาลใจ การมองปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การว่าเป็นสิ่งท้าทาย กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์และคิดนอกกรอบในการทำงาน และสร้างบรรยากาศที่สนับสนุนความคิดสร้างสรรค์ สอดคล้องกับแนวคิดของวีรัช สงวนวงศ์วาน (2557, หน้า 243 - 244) ได้กล่าวว่าผู้นำมีความเชื่อมโยงกับผู้นำที่มีบารมี แต่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความสามารถมีทักษะมีวิสัยทัศน์ที่น่าเชื่อถือ น่าดึงดูดใจซึ่งสามารถอธิบายและนำไปปฏิบัติให้เป็นผลได้จริง รวมทั้งต้องใช้ความมีภาวะผู้นำที่ทำให้การดำเนินงานขององค์การในสถานการณ์ปัจจุบันดีขึ้น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องเน้นการคาดการณ์ในอนาคต การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และกำหนดแนวทางปฏิบัติและปรับองค์การให้สอดคล้องกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างถูกต้องและสิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู เป็นการแสดงออกของครูในการปฏิบัติตามต่อสิ่งจูงใจ สิ่งจูงใจอาจมีทั้งภายในและภายนอกตัวบุคคลเพื่อบรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความเป็นไปได้ในการเจริญเติบโต ด้านความรับผิดชอบ เป็นต้น

ในการปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลอยู่ในระดับใดก็ตามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนเป็นปัจจัยส่วนหนึ่งที่จะกระตุ้นให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เพราะถ้าหากครูมีแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่เกิดขึ้นตามมามีผลสำเร็จอย่างสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธร สุนทรายุทธ (2551,

หน้า 295) กล่าวว่า การปฏิบัติงานของครูต้องเกิดจากการที่ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจและมีแรงจูงใจเป็นกระบวนการที่อินทรีย์กระตุ้นให้มีการตอบสนองอย่างมีทิศทางและดำเนินไปสู่เป้าหมาย (Goal) ตามที่ต้องการแรงจูงใจนี้อาจจะเกิดจากสิ่งเร้าภายในอินทรีย์ของบุคคล ได้แก่ ความสนใจความต้องการแรงขับเจตคติหรือเกิดขึ้นจากสิ่งเร้าภายนอกมากกว่ากระตุ้นอันได้แก่ แรงกระตุ้น (Incentive) ความต้องการของกลุ่มเป็นต้น และสอดคล้องกับ จันทราณี สงวนนาม (2553, หน้า 252 - 253) ได้กล่าวว่าแรงบันดาลใจและแรงจูงใจมีส่วนเกี่ยวข้องกับความต้องการ (Needs) แรงขับ (Drivers) ซึ่งเกิดขึ้นภายในตัวบุคคล ส่วนเครื่องล่อหรือสิ่งจูงใจ (Incentives) เกิดจากการจูงใจภายนอก เช่น การให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนเป็นต้น เมื่อบุคคลเกิดความต้องการทำให้เกิดแรงขับ แรงขับที่เกิดขึ้นจะไปกระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรมต่าง ๆ ออกมา ด้วยการกำหนดทิศทางหรือเป้าหมายที่จะแสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการและสอดคล้องกับสัมมา รณิธิย์ (2553, หน้า 133) ได้กล่าวว่า แรงบันดาลใจและแรงจูงใจในความปรารถนาที่จะกระทำการใด ๆ ที่คิดว่ามีคุณค่าด้วยความเต็มใจของบุคคลในการที่จะอุทิศกายและใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายโดยได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนการกระทำนั้น ๆ เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่จะเป็นสิ่งเร้าที่มากกระตุ้นทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา เช่น รางวัล คำชมเชย ให้เกิดแรงขับ คือแรงผลักดันที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลอันเนื่องมาจากความต้องการและสอดคล้องกับ พัชรี เหลืองอุดม (2554, หน้า 17) ได้กล่าวว่าแรงบันดาลใจและแรงจูงใจเป็นสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลแสดงออกซึ่งพฤติกรรมในการกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งด้วยความพึงพอใจ ตั้งใจ และเต็มใจ เป็นสิ่งที่ชี้ทิศทาง หรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมนั้น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับภารดี อนันต์นารี (2555, หน้า 113) ได้กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นภาพที่กระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งออกมาในทิศทางที่ตนต้องการ ทั้งนี้เพื่อไปสู่จุดหมายปลายทางที่กำหนดและสอดคล้องกับจรรยาพร แก้วเนย (2556, หน้า 3 - 4) ได้กล่าวว่าแรงบันดาลใจและแรงจูงใจคือสิ่งที่เป็พลังกระตุ้นให้แต่ละบุคคลกระทำพฤติกรรมเป็นสิ่งที่ชี้ทิศทางหรือแนวทางให้บุคคลกระทำพฤติกรรมเพื่อบรรลุตามเป้าหมายของแต่ละคน และเป็นสิ่งที่ช่วยสนับสนุนรักษาพฤติกรรมนั้น ๆ ให้คงอยู่ และสามารถปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิภาพและแนวคิดของสมุทร ชำนาญ (2556, หน้า 265) ได้กล่าวว่าแรงบันดาลใจและแรงจูงใจเป็นการจูงใจเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นแก่บุคคลในการใช้ความพยายาม (Effort) ผลักดันให้เกิดผลการกระทำอย่างต่อเนื่อง (Persistence) มีแนวทาง

(Direction) ที่แน่นอนเพื่อไปสู่เป้าหมาย (Goal) ที่ต้องการ สามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ คือ กระบวนการกระตุ้นให้มนุษย์แสดงพฤติกรรมออกมาอย่างมีทิศทางและเป็นไปตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยมีแรงขับหรือการกระตุ้นจากภายในตัวบุคคล และสิ่งจูงใจที่เกิดจากการจูงใจภายนอก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตำบลหนองหาน อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี ดุแลรับผิดชอบการจัดการศึกษาในเขต ที่ผ่านมา พบว่า ยังมีปัจจัยอีกหลายอย่างที่ทำการดำเนินการพัฒนาการศึกษาไม่บรรลุเป้าหมาย ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่จะส่งเสริมคุณภาพสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานเป็นข้าราชการของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับ ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อค้นหาว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มากน้อยเพียงใด มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันและส่งผลกระทบต่อกัน หรือไม่อย่างไร เพื่อนำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการจัดการศึกษาของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ให้มีคุณภาพทางการศึกษาที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

6. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

อุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ผลการวิจัยนี้จะทำให้ทราบ ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน และเพิ่มประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูให้สูงขึ้นต่อไป
2. ทำให้ทราบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก เพื่อนำไปเป็นแนวทางพัฒนาในการปฏิบัติงานของครูให้ดียิ่งขึ้นต่อไป
3. ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางในการยกระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ดังนี้

1.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของนักวิชาการ ประกอบด้วย รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) อัมพร อานุภาพ (2558) นิภาพร นนธิสอน (2562) ศุภวรรณ รูปงาม (2563)

จารุวรรณ นุสา (2563) Podsakoff and other (1990) Bass & Avolio (1994) สถาบัน SELD (2005) Schermerhon (2005) และ Fulan (2006) ได้องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ

- 1.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์หน้าที่ ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะแสดงถึงความมีประสิทธิภาพขององค์กร ในด้านการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้วิจัยสนใจ ศึกษา ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานงานของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ของคุรุสภา “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556” สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556 หน้า 67 – 70). ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ข้อ ดังนี้

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

1.2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 203 โรงเรียน รวม 2,139 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 203 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,936 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 338 คน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) และสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49) โดยผู้วิจัย จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 298 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง จำแนกเป็น

3.1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของโรงเรียน จำแนกเป็น

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน จำแนกเป็น

3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

3.2.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน มี 4 ด้าน

ประกอบด้วย

- 3.2.1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 3.2.1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 3.2.1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 3.2.1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
- 3.2.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู มี 12 ด้าน ประกอบด้วย
- 3.2.2.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
- 3.2.2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด
- 3.2.2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 3.2.2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 3.2.2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 3.2.2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่
- 3.2.2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 3.2.2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 3.2.2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 3.2.2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 3.2.2.11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 3.2.2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ครูอยู่เสมอ

แก่ผู้เรียน

ผู้เรียน

4. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

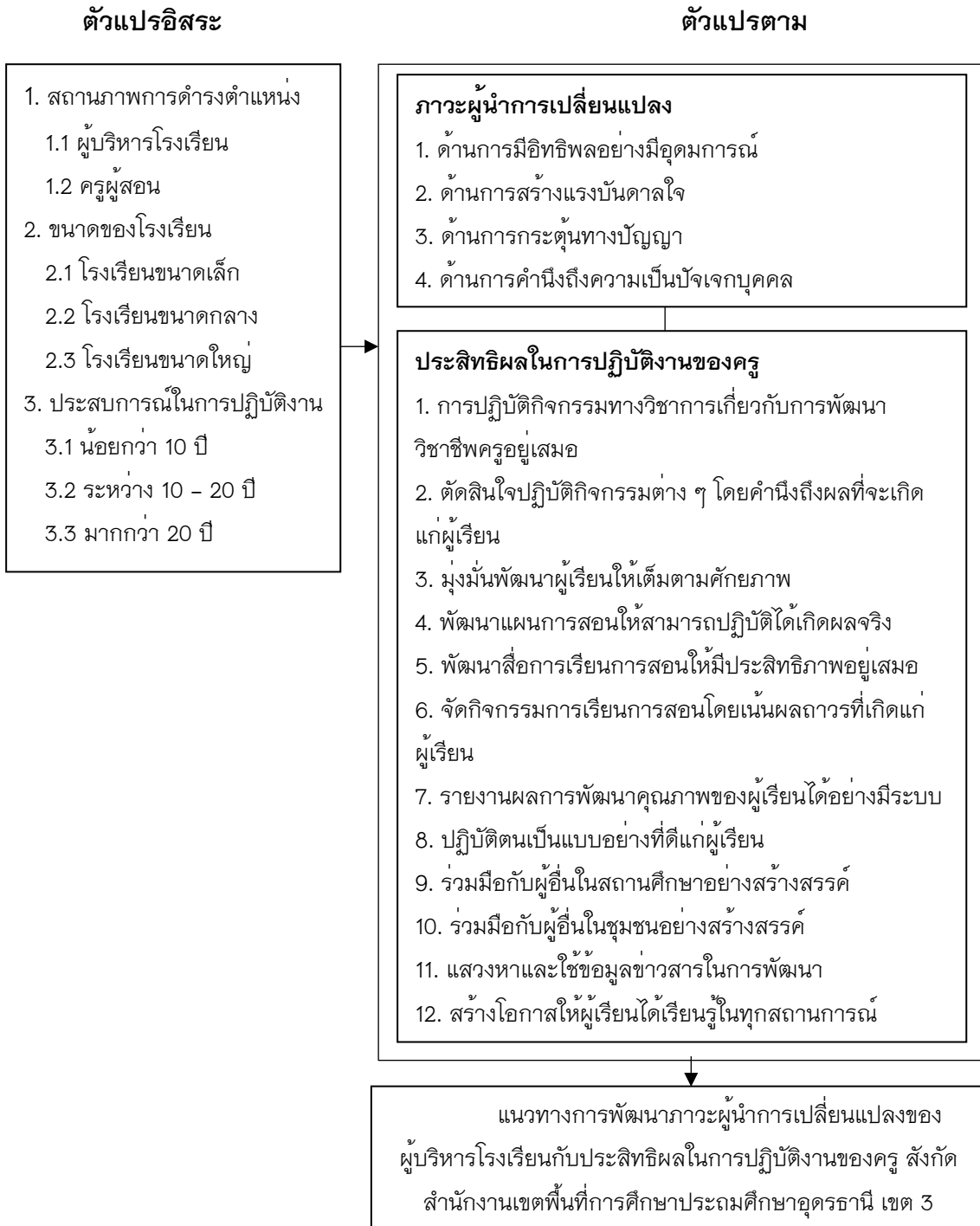
พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษา คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน
พ.ศ. 2564 ถึงวันที่ 31 พฤษภาคม พ.ศ. 2565

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปเป็นกรอบแนวคิดเพื่อตอบปัญหาการวิจัย ได้ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิตยสารศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิตยสารศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่สามารถกำหนด สั่งการหรือกระตุ้นให้บุคลากร ผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดการตอบสนองตามคำสั่งและตรงตามความต้องการ โดยผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงองค์กร เพื่อพัฒนาหรือปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกและเป็นแบบอย่างการมีความมุ่งมั่น มีศีลธรรมหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่องเคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการเลียนแบบผู้นำ

1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตามโดยการสร้างแรงจูงใจ การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมนำให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในเชิงบวก

1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกการกระตุ้นให้ผู้ตามเกิดความตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ตามเกิดความต้องการหาแนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำสามารถคิดและแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์

1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่แสดงออกในการเป็นผู้นำที่ให้การดูแลเอาใจใส่ให้ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ชและเป็นที่ปรึกษาของผู้ตามแต่ละคนเพื่อการพัฒนาผู้ตาม

2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอนตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา หรือการแสดงพฤติกรรม การปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษารวมทั้งฝึกฝนทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่อง

ผู้ประกอบการวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานดังต่อไปนี้

2.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ หมายถึง การที่ครูผู้สอนเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ สร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาผู้เรียน ทำการวิจัยเพื่อพัฒนาผู้เรียน ศึกษาค้นคว้าหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการเรียนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน

2.2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนจัดการสอนตามแผนการจัดการจัดการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนาอย่างเต็มศักยภาพและจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้จริง

2.3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึง ครูผู้สอนให้ความรู้และให้โอกาสผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนถนัด มีการวิเคราะห์จุดเด่นจุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคล มีการจัดส่งเสริมความสามารถเหมาะสมเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นพัฒนาการตอบสนองของความถนัด ความสนใจของผู้เรียนรายบุคคล โดยจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลาย

2.4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำแผนการสอนของตนเอง ครูทำบันทึกหลังการสอนทุกครั้งหลังสิ้นสุดกิจกรรมแล้วนำมาวิเคราะห์ผลการเรียนรู้เพื่อนำไปพัฒนาผู้เรียนต่อไป และมีการจัดทำวิจัยในชั้นเรียน

2.5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ หมายถึง ครูผู้สอนจัดหา จัดทำสื่อ นวัตกรรมเทคโนโลยีที่เหมาะสม ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและจัดการเรียนรู้มีการใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ และมีการปรับปรุงดูแลบำรุงสื่อให้ใช้งานได้ตลอดเวลา

2.6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากสถานการณ์จริง จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่เน้นกระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ผูกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำโครงการหรือโครงการงานจัดกิจกรรมให้ผู้ได้ฝึกแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

2.7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ หมายถึง ครูผู้สอนมีการจัดทำข้อมูลนักเรียนเป็นรายบุคคล บันทึกหลังสอนเป็นรายบุคคล วิเคราะห์ผลการเรียนของผู้เรียนเป็นรายบุคคล จัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคล

2.8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน หมายถึง ครูผู้สอนมีการปฏิบัติตนตามระเบียบทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดีปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้กับทางราชการและแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ

2.9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูผู้สอนทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ เอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ มีความสามัคคีในหมู่คณะ

2.10 ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ร่วมรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม และรักษาผลประโยชน์ของส่วนรวม

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

2.12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ หมายถึง ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้สอบถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ เปิดโลกทัศน์ใหม่ให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ให้นักเรียนการเรียนรู้นอกห้องเรียน และให้คำแนะนำและขอเสนอแนะเมื่อ นักเรียนประสบปัญหา

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกเป็น

3.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปี การศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่หลักด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียน ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปี การศึกษา 2564 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน 1 – 120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียน ตั้งแต่ 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีนักเรียนตั้งแต่ 301 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ได้ปฏิบัติงาน ในสภาพการดำรงตำแหน่งปัจจุบันที่ผ่านมาทั้งหมด โดยนับเป็นปี ดังนี้

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วไม่เกิน 10 ปี

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

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ผู้ที่ทำงานมาแล้วเกินกว่า 20 ปีขึ้นไป

6. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 หมายถึง หน่วยงานของ ทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับ ปฐมวัย ประถมศึกษา และมัธยมศึกษาตอนต้น

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู โดยผู้วิจัยจะนำเอาระดับภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครูอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 โดยมีค่าความสัมพันธ์ในระดับปาน กลาง ตั้งแต่ ($r = 0.31$ ขึ้นไป) ไปร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
3. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยในต่างประเทศ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ อาจกล่าวได้ว่า ภาวะผู้นำเป็นความสามารถขั้นพื้นฐานขององค์การ เพราะองค์การจะประสบความสำเร็จได้หรือไม่ ขึ้นอยู่กับการร่วมกันทำงานเป็นทีมอย่างเต็มกำลังความสามารถของพนักงาน เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำมีความเกี่ยวข้องกับการชักจูงและสร้างอิทธิพลต่อความรู้สึกและความต้องการในการทำงานของพนักงานเพื่อเป้าหมายที่วางไว้ ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องสร้างความสมดุลระหว่างเป้าหมายของตน กับทีมงานและองค์การได้ และสิ่งที่สำคัญที่สุดคือ สามารถทำให้ผู้อื่นทำตามที่ตนเองต้องการได้ด้วย

ความหมายของภาวะผู้นำ

การที่ผู้นำได้แสดงบทบาท หน้าที่ โดยการใช้อิทธิพลที่เหนือกว่าบุคคลอื่นในกลุ่มนั้นแล้ว ชักจูงให้บุคคลอื่นปฏิบัติตาม ลักษณะการแสดงออกมานั้นก็คือความ

เป็นผู้นำ หรือภาวะผู้นำ ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่กำหนดความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขององค์การ โดยทั่วไปแล้วประสิทธิผลขององค์การต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นองค์การที่เป็นหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ หรือองค์การที่เป็นรูปแบบเอกชน ประสิทธิภาพของการดำเนินงาน ถูกกำหนดโดยปัจจัยต่าง ๆ มากมายทั้งปัจจัยภายในองค์การเองหรือปัจจัยภายนอกองค์การ หนึ่งในปัจจัยภายในที่สำคัญอย่างยิ่ง คือ ผู้บริหารขององค์การ เพราะผู้บริหารขององค์การทำหน้าที่ในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตลอดจนนโยบายในการดำเนินงาน หรือแม้กระทั่งการมีส่วนร่วมในการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินการให้เป็นไปตามนโยบายที่กำหนดไว้ โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำเพราะพฤติกรรมของผู้นำจะเป็นปัจจัยสาเหตุที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา การให้ร่วมมือกันปฏิบัติงานที่ได้รับผิดชอบบรรลุวัตถุประสงค์ มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งผลถึงความสำเร็จขององค์การ ดังนั้น ภาวะผู้นำ จึงเป็นสิ่งที่นักทฤษฎีหลายท่านให้ความสนใจศึกษามาเป็นเวลายาวนาน จนเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำขึ้นเป็นจำนวนมากขึ้นอยู่กับความสนใจของนักวิจัย ซึ่งแต่ละท่านได้ให้ความหมายภาวะผู้นำไว้หลากหลาย ดังนี้

ตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 14) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็น

คุณลักษณะ พฤติกรรม ความสามารถ หรือกระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์หรือเป็นวิธีการดำเนินชีวิตของบุคคลที่สามารถมีอิทธิพลต่อผู้อื่น กลุ่มคน สามารถสร้างแรงบันดาลใจ สร้างความปรารถนา ทำให้เกิดความเชื่อถือ ศรัทธา ยอมรับ ความพยายาม การอุทิศตน การใช้ความสามารถอย่างดีที่สุด และช่วยเพิ่มพลังอำนาจของผู้อื่น เพื่อให้บรรลุสำเร็จตามเป้าหมาย

สัมมา รชนีชัย (2556, หน้า 13) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้

อิทธิพลของบุคคลหรือของตำแหน่งโดยการจูงใจให้บุคคลหรือกลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความร่วมมือเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ ภาวะผู้นำจึงเป็นความสามารถของผู้นำในการชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้ค้นหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างกระตือรือร้นและเป็นการผูกมัดหรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สมคิด บางโม (2557, หน้า 219) เห็นว่า ภาวะผู้นำคือการที่ผู้นำของ

องค์การใช้อิทธิพลต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ อิทธิพลดังกล่าวนี้อาจเป็นไปในทางบวกและทางลบ หรือทางใดทางหนึ่ง

อนิวัช แก้วจำนงค์ (2557, หน้า 155) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นอิทธิพลหรือพลังส่วนตัวของบุคคลที่มีเหนือจิตใจและพฤติกรรมของบุคคลหรือกลุ่มโดยสามารถส่งต่อให้บุคคลหรือกลุ่มดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามต้องการ

Bass (1990 อ้างถึงใน จงจิตร ลานเที่ยง, 2556, หน้า 16) ได้สรุปรวบรวมความหมายของภาวะผู้นำตามที่มีผู้ให้ไว้ และได้จำแนกความหมายของภาวะผู้นำเป็น 12 กลุ่ม ดังนี้

1. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as a Focus of Group Process) ตามแนวคิดนี้กำหนดตำแหน่งของผู้นำเป็นศูนย์กลางหรือเป็นแกนกลางของกิจกรรมของกลุ่ม นิยามตามแนวคิดนี้จึงสะท้อนว่าผู้นำเป็นจุดรวมของความร่วมมือจากบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน

2. ภาวะผู้นำในฐานะที่เน้นกระบวนการของกลุ่ม (Leadership as Personality and Its Effect) คำนียามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ส่วนมากจะให้นิยามตามคุณลักษณะที่ปรุงแต่ง (Personality Attributes) หรือคุณสมบัติที่เป็นจุดเด่นของตัวผู้นำเอง ซึ่งสามารถทำให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ

3. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการกระทำหรือพฤติกรรม (Leadership is an Act or Behavior) ตามแนวคิดนี้ เน้นการกระทำหรือพฤติกรรมของผู้นำที่มีผลให้เกิดการกระทำในบุคคลอื่นหรือพฤติกรรมของผู้นำร่วมกับผู้อื่นในการดำเนินงานร่วมกัน เป็นค่านิยามที่พยายามบอกว่า “ผู้นำทำอะไร”

4. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นเครื่องมือบรรลุเป้าหมาย (Leadership as an Instrument of Goal Achievement) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่ช่วยในการจูงใจและประสานงานขององค์การบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

5. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ (Leadership is an Emerging Effect of Interaction) นิยามของภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ เชื่อว่า ผู้นำเป็นสาเหตุ (Cause) ที่ทำให้เกิดการกระทำของกลุ่ม แต่เชื่อว่าภาวะผู้นำเป็นผล (Result) ที่เกิดจากการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกของกลุ่มมากกว่า โดยสรุป นิยามของกลุ่มนี้เชื่อว่า ภาวะผู้นำเป็นผลหรือ สิ่งที่ยกเงยตามมา (Effect or Outgrowth) หรือสิ่งที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์ของบุคคลต่าง ๆ ในกลุ่มเป็นหลัก

6. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความแตกต่างของบทบาท (Leadership as a Differentiated) เป็นกลุ่มของนิยามที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีบทบาท (Role Theory) ซึ่งมีมุมมองว่า สมาชิกของระบบทางสังคมจะมีบทบาทที่แตกต่างกันตามความจำเป็นในการทำให้ระบบสังคมนั้นเจริญก้าวหน้า ภาวะผู้นำเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่กำหนดบทบาทไว้ อย่างชัดเจนในแง่ความต้องการและบทบาทที่แตกต่างกันในระบบสังคมหรือกลุ่ม สมาชิกแต่ละคนจะมีบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบงานที่ตนได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้จึงเป็นบทบาทที่เกิดขึ้นจากการบูรณาการบทบาทของบุคคลอื่นเพื่อสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่ระบบสังคม

7. ภาวะผู้นำในฐานะที่มุ่งด้านโครงสร้าง (Leadership is the Initiation Structure) ทศนะผู้นำตามแนวคิดนี้ เป็นกระบวนการในการริเริ่มและดำรงรักษาโครงสร้างของบทบาทและรูปแบบความสัมพันธ์ของบทบาทต่าง ๆ มีการระบุหน้าที่ของภาวะผู้นำในการทำให้ระบบตัดสินใจต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามโครงสร้างการบริหารจัดการองค์การ

8. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมตาม (Leadership as Art Inducting Compliance) เป็นกลุ่มของนิยามที่มองภาวะผู้นำในแง่การหลอหลอมกลุ่มเข้ากับเจตจำนงความต้องการและความปรารถนาของผู้นำที่ทำให้เกิดความยินยอมตาม และเป็นการใช้อิทธิพลในลักษณะทางเดียว คือ จากผู้นำถึงผู้ตามโดยไม่สนใจความต้องการของผู้ตาม การนิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ จึงมองผู้นำเป็นผู้ควบคุมทางสังคมต่อบุคคลอื่น หรือภาวะผู้นำเป็นศิลปะที่ก่อให้เกิดการยินยอมที่ผู้อื่นพร้อมที่จะปฏิบัติในสิ่งที่ผู้นำต้องการ

9. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการใช้อิทธิพล (Leadership as Exercise of Influence) คำว่าอิทธิพล ตามนิยามของแนวคิดนี้ไม่ใช่การครอบงำ (Dominance) การควบคุม (Control) หรือการบีบบังคับให้ต้องทำตาม (Forcing of Compliance) แต่อย่างใด แต่มีความหมายเป็นการใช้ความพยายามด้วยวาจา และกระบวนการสื่อสารที่ทำให้เกิดการเห็นคล้อยตาม หรือ เป็นกิจกรรมด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่สามารถก่อให้เกิดความร่วมมือในการสู่เป้าหมาย เมื่อคนเหล่านั้นเห็นพ้องด้วยหรือมีความต้องการเช่นนั้นด้วยเช่นกัน

10. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นรูปแบบของการจูงใจ (Leadership as the Form of Persuasion) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้ สะท้อนถึงการจูงใจผู้อื่นด้วยวิธีการใช้

เหตุผลอย่างหนักแน่น เพื่อให้เกิดการเห็นดีเห็นงามตามตน

11. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นความสัมพันธ์ของอำนาจ (Leadership as Power Relationship) เป็นนิยามภาวะผู้นำที่มาจากบทบาทการใช้อำนาจ โดย French and Raven (1959) ได้ให้นิยามภาวะผู้นำจากแง่มุมของความสัมพันธ์ของอำนาจแบบต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างสมาชิกของกลุ่ม เช่น ความสัมพันธ์ของอำนาจระหว่างบุคคล (Interpersonal Power) เป็นผลที่เกิดจากอำนาจต่าง ๆ ได้แก่ อำนาจจากการอ้างอิง (Referent Power) อำนาจจากความเชี่ยวชาญ (Expert Power) อำนาจจากการให้รางวัล (Reward Power) อำนาจจากการบังคับ (Coercive Power) และอำนาจตามกฎหมาย (Legitimate Power) เป็นต้น

12. ภาวะผู้นำในฐานะที่เป็นการผสมผสานขององค์ประกอบต่าง ๆ (Leadership as a Combination of Elements) นิยามภาวะผู้นำตามแนวคิดนี้เกิดขึ้นจากการผสมผสานนิยามต่าง ๆ ของภาวะผู้นำ เกิดเป็นนิยามใหม่ที่ให้ความหมายครอบคลุมหลายด้านมากขึ้น ตัวอย่างเช่น ภาวะผู้นำคือ การใช้อิทธิพลที่มีใช้การบังคับข่มขู่เพื่อประสานสมาชิกให้รวมกันเป็นกลุ่มในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของกลุ่ม (Jago, 1982) หรือ เป็นนิยามที่เป็นการผสมผสานระหว่างอำนาจกับบุคลิกภาพ ซึ่งเป็น นิยามของภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ (Transformational Leadership) ที่แสดงถึงการเป็น ผู้ที่มีความกล้าหาญ เอาใจใส่ผู้อื่น ยึดมั่น และขับเคลื่อนด้วยค่านิยม และมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจในสถานการณ์ที่ขาดความชัดเจน และในสถานการณ์ที่มีความ สลับซับซ้อน ให้เกิดผลดีได้

Daft (1999, p. 5 อ้างอิงมาจาก ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. 2549, หน้า 75) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำ (Leader) และผู้ตาม (Follower) ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายร่วมกัน (Shared Purpose)

House (1999, p. 184 อ้างอิงมาจาก วันดี ทับทิม. 2546, หน้า 6) ให้ความหมายของภาวะผู้นำ ว่าเป็นความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพล จูงใจและความสามารถอื่น ๆ เพื่อประสิทธิผลและความสำเร็จขององค์การ

Lunenburg & Omstein (2000, p. 133) ได้ให้ความหมายของคำว่า “ภาวะผู้นำ” หมายถึง การชักจูงให้บุคคลอื่นตั้งใจทำงาน ตามจุดมุ่งหมายของกลุ่มที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก

Dubrin (2003, p. 431 อ้างอิงมาจาก รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2544, หน้า 12) ให้ความหมายของ ภาวะผู้นำว่า เป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์การ

สรุปความหมายของภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคลอื่น หรือกลุ่ม บุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

จากความหมายข้างต้นสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) คือ กระบวนการที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งหรือมากกว่า พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตน กระตุ้น ชี้นำ ผลักดันให้บุคคล หรือกลุ่มบุคคล มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการ โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือองค์การเป็นเป้าหมาย

ความสำคัญของภาวะผู้นำ

ไชยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 5) กล่าวไว้ว่าในการปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์การใด ๆ ก็ตาม ทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานให้ดำเนินไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือองค์การนั้น ซึ่งในการขับเคลื่อนกลไกการทำงานนี้เอง ทำให้เกิดการใช้ภาวะผู้นำขึ้นในหน่วยงานหรือองค์การ บุคคลที่สามารถใช้ภาวะผู้นำจนทำให้ผู้ร่วมปฏิบัติงานเกิดการยอมรับทั้งทางกาย โดยการลงมือปฏิบัติตามและทางใจคือ การชื่นชมยินดี เห็นชอบด้วย โดยทำให้สมาชิกทุกคนเกิดการร่วมมือร่วมใจ พึงพอใจ ทำให้บุคคลที่ใช้ภาวะผู้นำนี้ถือเป็นผู้นำในหน่วยงานหรือองค์การนั้น ๆ โดยผู้นำจะแสดงบทบาทในการนำเพื่อร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ในการกำหนดนโยบายของหน่วยงานหรือองค์การ การวางแผน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวก ตลอดจนเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม ดังนั้น ภาวะผู้นำจึงเป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลของผู้นำแต่ละคนที่แสดงออกถึงพฤติกรรมในแต่ละสถานการณ์โดยใช้กระบวนการโน้มน้าว จูงใจ เพื่อให้ผู้ร่วมงานหรือผู้อื่นคล้อยตาม ซึ่งการใช้ภาวะผู้นำนั้นจะมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานในทุกสถานการณ์

จิราพร เจริญชัย (2558, หน้า 36) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของภาวะผู้นำ ต่อองค์การ ดังนี้

1. เป็นส่วนที่ดึงดูดความรู้ความสามารถต่าง ๆ ในตัวผู้บริหารโรงเรียน ออกมาใช้ กล่าวขยายความก็คือ แม้ผู้บริหารโรงเรียนที่มีความรู้และประสบการณ์ต่าง ๆ ในเรื่องงานมากมายเพียงใดก็ตาม แต่ถ้าหากขาดภาวะผู้นำแล้ว ความรู้ความสามารถดังกล่าวมักจะไม่ได้ออกมาใช้หรือไม่มีโอกาสใช้อย่างเต็มที่ เพราะไม่สามารถกระตุ้นหรือชักจูงให้ผู้อื่นให้คล้อยตามและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้

2. ช่วยประสานความขัดแย้งต่าง ๆ ภายในหน่วยงานซึ่งประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งมารวมกัน ซึ่งจะมากหรือน้อยแล้วแต่ขนาดของหน่วยงาน บุคคลเหล่านี้มีความแตกต่างกันในหลาย ๆ เรื่อง เช่น การศึกษา ประสบการณ์ ความเชื่อ การที่บุคคลที่มีความแตกต่างในเรื่องดังกล่าวมาอยู่รวมกันในองค์การหนึ่ง มักจะหลีกเลี่ยงไม่พ้นคือความขัดแย้ง แต่ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งในรูปใด ถ้าผู้บริหารโรงเรียนในหน่วยงานมีภาวะผู้นำที่มีคนยอมรับนับถือแล้วก็จะสามารถประสานหรือช่วยบรรเทาความขัดแย้งระหว่างบุคคลในหน่วยงานได้ โดยการชักจูงประนีประนอมหรือประสานประโยชน์เพื่อให้บุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันและรวมกันฟันฝ่าอุปสรรคเพื่อให้หน่วยงานที่มีความเจริญก้าวหน้า กล่าวสรุปก็คือภาวะผู้นำช่วยผูกมัดเชื่อมโยงให้สมาชิกของหน่วยงานมีเอกภาพนั่นเอง

3. ช่วยโน้มน้าวชักจูงให้บุคลากรทุ่มเทความรู้ความสามารถให้แก่องค์การองค์การจะต้องมีปัจจัยเอื้ออำนวยหลายอย่างเพื่อที่จะทำให้สมาชิกตั้งใจและทุ่มเททำงานให้เช่นบุคคลได้ทำงานตรงตามความถนัดและความสามารถ ผู้บังคับบัญชาต้องรู้จักรับฟังความคิดเห็นการประเมินการปฏิบัติงานก็ต้องมีความยุติธรรม และสิ่งสำคัญประการหนึ่งที่ขาดเสียมิได้ก็คือผู้บริหารโรงเรียนขององค์การจะมีภาวะผู้นำในตัวผู้บริหารโรงเรียนจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยอมรับ เกิดความศรัทธาและความเชื่อมั่นว่าผู้บริหารโรงเรียนไม่เพียง แต่นำองค์การให้อยู่รอดเท่านั้น แต่จะนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู่องค์การด้วย

4. เป็นหลักยึดให้แก่บุคคล เมื่อหน่วยงานเผชิญสภาวะคับขันเมื่อใดก็ตามที่หน่วยงานต้องเผชิญกับสภาวะคับขันที่อาจกระทบถึงความอยู่รอด ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนจะยิ่งทวีความสำคัญมากขึ้น เพราะในสภาพเช่นนั้นผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเพิ่มความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็ง และกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่ขาดประสิทธิภาพต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงาน

รอดพ้นจากสภาวะคับขันดังกล่าว

สรุปได้ว่าความสำคัญของภาวะผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารองค์การ จำเป็นจะต้องใช้ภาวะผู้นำในการบริหารงานร่วมกับบุคคลอื่นหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้เพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ มีความพึงพอใจโดยได้ทั้งงานและได้ทั้งใจของเพื่อนร่วมงานและได้ผลงาน ยุคของการแข่งขันจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีคุณลักษณะ มีความสามารถ เป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้นำทางการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มุ่งพัฒนาบุคลากรและพัฒนาตนเองเพื่อให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยของนำมา กล่าว ดังนี้

โซยา ภาวะบุตร (2555, หน้า 10) กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนี้ ผู้นำจะกระตุ้นและจุดประกายให้ผู้อื่นร่วมมือ พัฒนาความสามารถ จนบังเกิดผลสำเร็จอย่างดียิ่ง ทั้งผลลัพธ์และกระบวนการ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงช่วยให้ผู้ตามเจริญก้าวหน้าและพัฒนาไปสู่ความเป็นผู้นำโดยให้ผู้อื่นมีความร่วมมือและพึ่งพาอาศัยกันและกัน ในเวลาทำงานเพื่อไปสู่เป้าหมายที่มุ่งมั่นจะไปให้ถึง

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงาน เป็นกระบวนการที่ผู้นำ มีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามโดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม ไปสู่ระดับที่สูงขึ้น และมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่ม หรือสังคม

สัมมา ธรนิษฐ์ (2556, หน้า 113) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการหรือพฤติกรรมที่ผู้นำมีความพยายามเปลี่ยนแปลง สร้างความไว้วางใจ ให้ผู้ร่วมงานตระหนักรู้ภารกิจ วิสัยทัศน์ จงรักภักดี อุทิศตนเพื่อองค์กร และใช้การจูงใจโน้มน้าว ความคิดให้ผู้ร่วมงานอยากเปลี่ยนแปลงทั้งในเรื่องความเชื่อ ทศนคติ การริเริ่ม และความรวดเร็ว ในการดำเนินงาน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น

อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558, หน้า 23) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถในการบริหารของผู้บริหารที่จะนำพาให้ผู้ร่วมงาน มีความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถมากกว่าที่ตั้งไว้แต่ต้นส่งผลให้องค์กร ได้รับการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทนการเปลี่ยนแปลงของสังคมประเทศและโลก

Burn (1978, p. 2) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า คือ กระบวนการซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามต่างยกระดับที่สูงขึ้นทั้งแรงจูงใจและจริยธรรมซึ่งกันและกันโดยผู้นำจะค้นหาเพื่อยกระดับความสำคัญของผู้ตามให้ไปสู่อุดมการณ์ที่สูงส่ง

Bass (1985, p. 1) ให้ความหมายว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง กระบวนการเปลี่ยนแปลง ผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามต้องได้ผลเกินเป้าหมายที่กำหนดทัศนคติความเชื่อมั่นและความต้องการของผู้ตามต้องได้รับการเปลี่ยนแปลงจากระดับต่ำสู่ระดับที่สูงกว่า

Leithwood and Jantzi (1996, p. 510) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึงการแสดงพฤติกรรมของผู้นำที่คอยกระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนำองค์การมุ่งสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของกลุ่ม และการให้ความร่วมมือของกลุ่ม โดยมีการแสดงออกใน 6 ด้านคือ การระบุวิสัยทัศน์ การเกื้อกูล การยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม การสนับสนุนเป็นรายบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การเป็นแบบอย่างที่เหมาะสม และการคาดหวัง ผลการปฏิบัติงานในระดับสูง

Bass (1997, p. 130) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง ผู้นำที่ทำให้ผู้ตามอยู่เหนือกว่าความสนใจในตนเอง ผ่านทางการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความ เป็นเอกบุคลิก ผู้นำจะยกระดับวุฒิภาวะ และอุดมการณ์ของผู้ตามที่เกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ การบรรลุสัจจะการแห่งตน ความเจริญรุ่งเรืองของสังคม องค์กร และผู้อื่นนอกจากนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีแนวโน้ม ที่จะช่วยกระตุ้นความหมายของงานในชีวิตของผู้ตามให้สูงขึ้น และอาจจะนำไปมีส่วนร่วม ในการพัฒนาความต้องการทางศีลธรรมให้สูงขึ้นด้วย

Dessler (1998, p. 202) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า หมายถึง กระบวนการใช้อิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญในเรื่องทัศนคติ และข้อสมมติฐาน ของสมาชิกขององค์กร และต่อการสร้างความผูกพันสำหรับพันธกิจ วัตถุประสงค์ และกลยุทธ์ ขององค์กร

Daft (1999, p. 5) ให้ความหมายของคำว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน

สรุปได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำในการทำงาน และบริหารงานที่เป็นแบบอย่างด้านวิสัยทัศน์ วุฒิภาวะ และแนวคิดเพื่อจูงใจสร้างแรงบันดาลใจ และกระตุ้นให้ผู้ตามรู้สึกไว้วางใจเกิดความนับถือในตัวผู้นำเป็นผลให้ผู้ตามเปลี่ยนแปลงแนวคิด พัฒนาทัศนคติ เกิดความต้องการและความพึงพอใจมากกว่าที่ตนมีอยู่ พร้อมทั้งยกระดับวุฒิภาวะ ของผู้ตามให้เกินกว่าความคาดหวังของตนเอง เพื่อเกิดประโยชน์ และนำพาองค์กรให้พัฒนา สู่อุบัติความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเป็นมาของทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ก่อนที่จะมาเป็นแนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทฤษฎีภาวะผู้นำที่เริ่มต้นมากก่อนคือ ทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี (Charismatic Leadership) โดยแมกซ์ เวเบอร์ (Max Weber) ในทศวรรษที่ 1920 ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมี เมื่อผลงานของเขาได้แปลเป็นภาษาอังกฤษในปี ค.ศ. 1947 ได้กระตุ้นความสนใจของนักสังคมวิทยาและนักรัฐศาสตร์ที่ศึกษาด้านภาวะผู้นำ ต่อมาในปีทศวรรษที่ 1980 นักวิจัยทางจิตวิทยาและการจัดการได้แสดงความสนใจอย่างมากต่อภาวะผู้นำอย่างมีบารมีนี้ เนื่องจากในทศวรรษนั้นเกิดการปฏิรูปและการฟื้นฟูองค์กรต่าง ๆ อย่างมากและผู้บริหารองค์กรต่าง ๆ ในสหรัฐอเมริกามีการยอมรับกันว่ามีความต้องการและจำเป็นต้องมีการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินการเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่ได้ในสภาวะที่มีการแข่งขันทางเศรษฐกิจสูง ภาวะผู้นำแบบมีบารมี หมายถึง ภาพความคิดของผู้ตามที่ว่าผู้นำเป็นผู้มีพรสวรรค์ มีความเป็นพิเศษ และเหนือคนทั่วไป (Mushinsky, 1997, p. 374 citing Burns. 1978, p. 1) Bass (1985, pp. 35 – 55) ได้ระบุข้อจำกัดบางประการของผู้นำแบบมีบารมี และได้แนะนำให้มีการขยายทฤษฎีให้ครอบคลุมถึงลักษณะเสริมพฤติกรรมตัวบ่งชี้บารมี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย เช่น Bass เสนอว่า ผู้นำแบบมีบารมี มักจะเกิดขึ้นในที่ที่ใช้อำนาจแบบปกติล้มเหลวกับการจัดการกับวิกฤตการณ์และยังเป็นที่น่าสงสัยเกี่ยวกับค่านิยมและความเชื่อดั้งเดิมของผู้นำแบบนี้นั้นต่อมา ในทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass ได้ใช้คำว่าภาวะมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์แทนคำว่า การสร้างบารมี ซึ่งหมายถึง การมีอิทธิพลเกี่ยวกับอุดมการณ์ที่ระดับสูงสุดของจริยธรรม

คือ ความไม่เห็นแก่ตัว ซึ่งทั้งผู้นำและผู้ตามจะมีการอุทิศตัวอย่างที่ดีที่สุดเท่าที่จะสามารถทำได้ซึ่ง Bass ได้ให้เหตุผลในการใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมีเนื่องจาก 1) การสร้างบารมีเป็นตัวแทนของความหมายหลายความหมายในการโฆษณา เช่น การฉลอง ซึ่งมีลักษณะเป็นการโอ้อวดตื่นเต้นเกินจริง 2) การสร้างบารมี มีความสัมพันธ์มากเกินไปกับการปกครองแบบเผด็จการ และความเป็นผู้นำแบบเทียม เช่น ฮิตเลอร์ มุสโสลินี 3) มีผู้วิจัยบางคนกล่าวว่า การสร้างบารมีคือ การรวมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดตั้งแต่การสร้างแรงบันดาลใจการกระตุ้นทางปัญญาและการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ดังนั้นในวัตถุประสงค์บางงานวิจัยของ Bass จึงใช้คำว่า การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ แทนคำว่า การสร้างบารมีหลังจากเกิดทฤษฎีภาวะผู้นำแบบมีบารมีแล้ว ได้เกิดการพัฒนาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแนวใหม่ขึ้น คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของเบอห์น (Burns) ในปี ค.ศ. 1978 และ Bass ค.ศ. 1985 แต่ทฤษฎีที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพคือภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ Bass

ความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

จรัส อติวิทยาภรณ์ (2554, หน้า 331) ได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีคุณลักษณะที่สามารถก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญขึ้น ภาวะผู้นำแบบนี้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมองค์กร พร้อมไปกับการส่งเสริมการริเริ่มสร้างสรรค์ด้านผลงาน ผลิตภัณฑ์ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ อีกด้วย

สุกัญญา พูลกลี (2557, หน้า 36 – 38) ได้กล่าวถึง ภาวะผู้นำที่สำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลง ได้แก่

1. มีอิทธิพลต่อความคิด (Idealized Influence) ต่อผู้ตาม เนื่องจากผู้นำบารมี (Charism) หมายถึง มีความดีอยู่ในตัว น่าเคารพนับถือ มีความสำนึกในส่วนรวม น่าเชื่อถือไว้วางใจ มีความเสมอต้นเสมอปลาย มีความคิดที่ชัดเจน ไว้วางใจและเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ผู้นำจะสร้างแรงดลใจให้เกิดแก่ผู้ตาม
2. คำนึงถึงผู้ตามในระดับบุคคล (Individualize Consideration) โดยให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับผู้ตาม ให้เกียรติ ดูแลและปฏิบัติต่อผู้ตาม อย่างเห็น

ความสำคัญ รับฟังความคิดเห็นอย่างสนใจ จึงทำให้ทุกคนยอมรับยอมตาม ทุ่มเทกำลัง
กาย กำลังใจ เพื่อการเปลี่ยนแปลงที่ยิ่งใหญ่ขององค์กรให้ประสบความสำเร็จ

3. กระตุ้นปัญญาของผู้ตาม (Intellectual Stimulation) คือ จะนัด
ให้เกิดการพัฒนาการเติบโต เกิดการเปลี่ยนแปลงทางปัญญาและอารมณ์ เปลี่ยนแปลงใน
ความเชื่อและค่านิยมตลอดจน ความสามารถของผู้ตาม ให้โอกาสแต่ละบุคคล และเป็นพี่
เลี้ยงให้ในโอกาสที่เหมาะสมผู้นำจะมีพฤติกรรมที่กระตุ้นผู้ตามให้เกิดการตระหนัก และ
รับรู้ในปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหาคกระตุ้นให้คิดในมุมมองใหม่ ๆ จะต้องมีพลังปัญญา
ในการช่วยกันพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ เพราะผู้นำคนเดียวไม่สามารถพลิกฟื้น
หรือสร้างการเปลี่ยนแปลงได้

4. มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ผู้ตามมีแรงบันดาลใจ
(Inspirational Motivation) มีความกระตือรือร้น และมีความคิดเชิงบวก มองโลกในแง่ดีโดย
ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมองเห็นและผูกพันต่อวิสัยทัศน์ของผู้นำ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำองค์กร
สู่การเปลี่ยนแปลงสามารถมองการณ์ไกลและสามารถรับรู้การเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นใน
สภาพแวดล้อมได้เร็ว

5. เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ให้เกิดขึ้นกับองค์กร เช่น
การพลิกฟื้นองค์กรให้ประสบความสำเร็จ องค์กรจะต้องการผู้นำประเภทนี้เป็นอย่างมาก
เพื่อให้องค์กรอยู่รอดโดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงที่เกิดเหตุการณ์วิกฤต มีความผันผวนสูง
เกิดวิกฤตครั้งทจากประชาชน

Muchinsky (1997, p. 373) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลง ว่าเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติ และ
สมมุติฐานของสมาชิกในองค์กร สร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์ และ
กลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มี
ต่อผู้ตาม แต่อิทธิพลนั้น เป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายมาเป็นผู้นำ และผู้ที่
เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการ ของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการ ที่เป็นองค์รวม และเกี่ยวข้องกับการ
ดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยย่อยขององค์กร

Hill and Mcshane (2008, p. 416 417) ได้ให้ความสำคัญของภาวะ
ผู้นำ การเปลี่ยนแปลงไว้วัว เป็นพฤติกรรมของผู้กระทำการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ และ
องค์กรผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นผู้ที่ผลักดันทิศทางการกลยุทธ์ใหม่ และเปลี่ยนแปลง

กระบวนการ ดำเนินงาน ซึ่งให้ความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีทักษะในการปฏิสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล มีการใช้ภาวะผู้นำที่เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ได้อย่างมีเหตุผล สามารถจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงเจตคติ และพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรไปสู่ทิศทาง ที่พึงประสงค์ สามารถเพิ่มประสิทธิผลขององค์กรได้

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการช่วยเสริมความสำเร็จ ให้แก่องค์กร เป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมเนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ของผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลในการเปลี่ยนแปลงเจตคติ จูงใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความเสียสละเต็มใจรวมถึงสร้างความผูกพันต่อองค์กร และพัฒนาเจตคติเพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่สิ่งใหม่ ๆ ภายใต้การเปลี่ยนแปลง ที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่มีอิทธิพลต่อการเปลี่ยนแปลงเจตคติและสมมติฐานของสมาชิกในองค์กรสร้างความผูกพันในการเปลี่ยนแปลงวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่สำคัญขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวข้องกับอิทธิพลของผู้นำที่มีต่อผู้ตามแต่อิทธิพลนั้นเป็นการให้อำนาจแก่ผู้ตามให้กลับกลายเป็นผู้นำและผู้เปลี่ยนแปลงหน่วยงานในกระบวนการของการเปลี่ยนแปลงองค์กร ดังนั้นสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงจึงได้รับการมองว่าเป็นกระบวนการที่เป็นองค์รวมและเกี่ยวข้องกับการดำเนินการของผู้นำในระดับต่าง ๆ ในหน่วยงานย่อยขององค์กร

ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เริ่มต้นได้รับการพัฒนาจากการวิจัยเชิงบรรยายผู้นำทางการเมือง คือ Burns (Yuk and Fleet. 1992, pp. 175 – 176 ; citing Burns. 1978, p. 1) อธิบายถึงภาวะผู้นำในเชิงกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ตาม และในทางกลับกันผู้ตามก็ส่งอิทธิพลต่อการแก้ไขพฤติกรรมของผู้นำเช่นเดียวกัน ทฤษฎีของ เบอธร์น ผู้นำการเปลี่ยนแปลงพยายามยกระดับการตระหนักรู้ของผู้ตาม โดยการยกระดับแนวความคิด และค่านิยมทางสังคมให้สูงขึ้น เช่น ความยุติธรรม สันติภาพ โดยไม่ยึดตามอารมณ์ เช่น ผู้นำจะทำให้ผู้ตามมีแนวคิดจากตัวตนในทุกวัน ไปสู่ตัวตนที่ดีกว่าเบอธร์น มีแนวคิดที่ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอาจจะมีการแสดงออกโดยผู้ใดก็ได้ในองค์กร ทุกตำแหน่ง

รัตติกโรจน์ จงวิศาล (2556, หน้า 253 – 255) ให้ทัศนะเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่า เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน และผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ ของกลุ่มมุ่งใจให้ผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ ของกลุ่มองค์กร และสังคมซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามนี้ จะกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการคือ

1. การสร้างแรงบันดาลใจ คือการที่ผู้นำประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ กับผู้ร่วมงาน โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทาย ในเรื่องงานของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา
- 2) ผู้นำจะนำเสนอวิสัยทัศน์ ที่น่าดึงดูดใจ สำหรับอนาคต และจะสื่อสารความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน
- 3) ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมาย และวิสัยทัศน์ร่วมกัน
- 4) ผู้นำจะแสดงความเชื่อมั่น และแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้

2. การกระตุ้นทางปัญญา คือการที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ร่วมงานให้ตระหนัก ถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทำให้ผู้ร่วมงานมีความต้องการหาแนวทางใหม่ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิมเกิดสิ่งใหม่ที่สร้างสรรค์ผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) ผู้นำจะมีการคิดและการคิดอย่างเป็นระบบ
- 2) ผู้นำจะมีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์
- 3) ผู้นำจะมีการให้กำลังใจผู้ร่วมงานให้พยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีใหม่ ๆ
- 4) ผู้นำจะมีการกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดและเหตุผล
- 5) ผู้นำจะทำให้ผู้ร่วมงาน รู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาาร่วมกัน โดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ร่วมงานว่า

ปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข

3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล คือการที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงานเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่า มีความสำคัญ ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) ผู้นำจะเป็นโค้ช และที่ปรึกษาของผู้ร่วมงานแต่ละคน เพื่อให้การให้คำแนะนำการสนับสนุนพัฒนาผู้ร่วมงาน
- 2) ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการ ของเอกบุคคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโตของแต่ละคน
- 3) ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพ ของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น
- 4) ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นเอกบุคคคลเป็นบุคคลทั้งหมด มากกว่าเป็นผู้ร่วมงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต
- 5) ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา
- 6) ผู้นำจะมีการมอบหมายงาน เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้ใช้ความสามารถ
- 7) ผู้นำจะดูแลเพื่อร่วมงานว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้า ในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร

4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือการที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล ของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีคุณลักษณะดังนี้

- 1) ผู้นำเป็นที่น่ายกย่องเคารพ ศรัทธา ไว้วางใจ
- 2) ผู้นำมีวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดไปยังผู้ร่วมงาน
- 3) ผู้นำจะสามารถควบคุมอารมณ์ได้ แม้ในสถานการณ์วิกฤติ
- 4) ผู้นำเป็นผู้มีศีลธรรมและจริยธรรมสูง
- 5) ผู้นำหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจ เพื่อผลประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนให้เกิดประโยชน์ต่อผู้อื่น และเพื่อประโยชน์ ขององค์กร
- 6) ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด
- 7) ผู้นำจะมีความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่า ของตนเองเสมอ
- 8) ผู้นำจะมีความแน่วแน่ในอุดมการณ์

9) ผู้นำจะมีวิสัยทัศน์และแสดงความมั่นใจ รวมถึงช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์

อัมพร อานุกาภาพแสนยากร (2558, หน้า 6) กล่าวถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นการทำงาน ที่เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือเปลี่ยนแปลง ที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนาการศึกษาไทยไปสู่ระดับที่สูง และมีศักยภาพมากขึ้นซึ่งกระบวนการ ที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานกระทำโดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 องค์ประกอบคือ

1. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็น ในการปฏิบัติงานในทางที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่น และการจัดการทำงาน

2. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ระดับพฤติกรรมผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการ หรือการทำงานที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณาปรับปรุงวิธีการทำงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหา ในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยการใช้ประสบการณ์ การใช้หลักเหตุผล และการเน้นที่การอยู่รอด

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำบริหาร ในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากตัวการทำให้ผู้ร่วมงานเกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำ การสร้างความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และที่มุ่งงานการสร้างขวัญและกำลังใจ ในการทำงาน และการแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้นำบริหารในสถานศึกษา ชั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากการเน้นจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

Burns (1978, p. 2 อ้างถึงใน ปีลัญ ปฏิพิมพาคม, 2550, หน้า 50 – 51) กล่าวว่า ภาวะผู้นำเป็นปฏิสัมพันธ์ของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในด้านอำนาจ ระดับแรงจูงใจ และทักษะเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายร่วมกัน ซึ่งเกิดได้ใน 3 ลักษณะ คือ

1. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) เป็นปฏิสัมพันธ์ที่ผู้นำติดต่อกับผู้ตามเพื่อแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน ผู้นำจะใช้รางวัล

เพื่อตอบสนองความต้องการและเพื่อแลกเปลี่ยนกับความสำเร็จในการทำงาน ถือว่าผู้นำและผู้ตามมีความต้องการ อยู่ในระดับขั้นแรกตามทฤษฎีความต้องการลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Need Hierachy Theory)

2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) ผู้นำและผู้ตามมีปฏิสัมพันธ์กันก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงสภาพทั้งสองฝ่าย คือเปลี่ยนผู้ตามไปเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนผู้นำการเปลี่ยนแปลงไปเป็นผู้นำแบบจริยธรรม กล่าวคือ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะตระหนักถึงความต้องการของผู้ตามและจะกระตุ้นตามให้เกิดความสำนึกและยกระดับความต้องการของผู้ตามให้สูงขึ้นตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์และทำให้ผู้ตามเกิดจิตสำนึกของอุดมการณ์ยึดถือค่านิยมเชิงจริยธรรม เช่น อิศรภาพ ความยุติธรรม ความเสมอภาค สันติภาพ และสิทธิมนุษยชน

3. ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม (Moral Leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะเปลี่ยนเป็นผู้นำแบบจริยธรรมอย่างแท้จริงเมื่อได้ยกระดับความประพฤติและความปรารถนาเชิงจริยธรรมของผู้นำและผู้ตามให้สูงขึ้น ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งสองฝ่าย สร้างจิตสำนึกให้ผู้ตามเกิดความต้องการในระดับขั้นที่สูงกว่าเดิมตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ หรือระดับการพัฒนาจริยธรรมของโคลเบิร์กแล้วจึงดำเนินการเปลี่ยนสภาพทำให้ผู้นำและผู้ตามไปสู่จุดมุ่งหมายที่สูงขึ้น ผู้นำทั้งสามลักษณะตามทฤษฎีของเบอร์น มีลักษณะเป็นแกนต่อเนื่องภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ปลายสุดของแกนซึ่งตรงกันข้ามกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงซึ่งมุ่งเปลี่ยนสภาพไปสู่ภาวะผู้นำแบบจริยธรรม

Bass (1985, p. 1) ได้เสนอทฤษฎีภาวะผู้นำที่มีรายละเอียดมากขึ้น Bass กล่าวว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นมากกว่าคำเพียงคำเดียวที่เรียกว่าบารมี (Charisma) Bass เห็นว่าความมีบารมีมีความจำเป็น แต่ไม่เพียงพอสำหรับผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สำคัญอีกสามส่วนของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีนอกเหนือจากความมีบารมี คือ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและการสร้างแรงบันดาลใจ Bass ได้ให้คำนิยามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในทางที่กว้างกว่าเบอร์นและ Bass ยังมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน Bass ยอมรับว่าในผู้นำคนเดียวกันอาจใช้ภาวะผู้นำทั้งสองแบบแต่ในสถานการณ์หรือเวลาที่แตกต่างกัน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีองค์ประกอบเฉพาะ 4 ประการซึ่งมีความสัมพันธ์กัน (Interco Related) และมีการแบ่งแยกแต่ละองค์ประกอบ เนื่องจากต่างก็มีความเฉพาะเจาะจง และมีความสำคัญที่แตกต่างกัน ซึ่งมีรายละเอียดเฉพาะของแต่ละองค์ประกอบดังนี้ (Bass, 1985 อ้างถึงใน รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2550, หน้า 32)

ประการแรก คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Leadership, หน้า II or CL) หมายถึง การที่ผู้นำประพฤติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน ผู้ตามจะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการเลียนแบบผู้นำของเขา สิ่งที่ผู้นำต้องปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้คือผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่า การเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤต ผู้นำเป็นผู้ที่ไว้วางใจได้ จะทำในสิ่งที่ถูกต้อง ผู้นำจะเป็นผู้ที่มีศีลธรรมและมีจริยธรรมสูง ผู้นำจะหลีกเลี่ยงที่จะใช้อำนาจเพื่อประโยชน์ส่วนตน แต่จะประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงรักษาอิทธิพลของตนในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์การ

ประการที่สอง คือ การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation, หน้า IM) หมายถึง การที่ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน การให้ความหมายและท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณของทีม (Team Spirit) ให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกซึ่งความกระตือรือร้นโดยการสร้างเจตคติที่ดีและการคิดในแง่บวก ผู้นำจะทำให้ผู้ตามสัมผัสกับภาพที่งดงามของอนาคต ผู้นำจะสร้างและสื่อความหวังที่ผู้นำต้องการอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตัวหรือความผูกพันต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ร่วมกัน ผู้นำแสดงความเชื่อมั่นและแสดงให้เห็นความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุเป้าหมายได้ ผู้นำจะช่วย

ให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาวและบ่อยครั้งพบว่าการสร้างแรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นผ่านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการกระตุ้นทางปัญญา โดยการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้พวกเขาสามารถจัดการกับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประการที่สาม คือ การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation, หน้า IS) หมายถึง การที่ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่มาแก้ ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เพื่อทำให้เกิดสิ่งใหม่และสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ปัญหาย่างเป็นระบบ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีการตั้งสมมติฐาน การเปลี่ยนกรอบ (Reframing) การมองปัญหา และการเผชิญกับสถานการณ์เก่า ๆ ด้วยวิถีทางแบบใหม่ ๆ มีการจูงใจและสนับสนุนความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพิจารณาปัญหาและการหาคำตอบของปัญหา มีการให้กำลังใจผู้ตามให้พยายามหาทางแก้ปัญหาดังกล่าวด้วยวิธีใหม่ ๆ ผู้นำมีการกระตุ้นให้ผู้ตามแสดงความคิดและเหตุผล และไม่วิจารณ์ความคิดของผู้ตาม แม้ว่ามันจะแตกต่างไปจากความคิดของผู้นำ ผู้นำทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทายและเป็นโอกาสที่ดีที่จะแก้ปัญหาร่วมกันโดยผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นให้ผู้ตามว่าปัญหาทุกอย่างต้องมีวิธีแก้ไข แม้บางปัญหาจะมีอุปสรรคมากมาย ผู้นำจะพิสูจน์ให้เห็นว่าสามารถเอาชนะอุปสรรคทุกอย่างได้ จากความร่วมมือร่วมใจในการแก้ปัญหของผู้ร่วมงานทุกคน ผู้ตามจะได้รับการกระตุ้นให้ตั้งคำถามต่อค่านิยมของตนเอง ความเชื่อและประเพณี การกระตุ้นทางปัญญาเป็นส่วนสำคัญของการพัฒนาความสามารถของผู้ตามในการที่จะตระหนักและแก้ไขปัญหาดังกล่าว

ประการที่สี่ คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration, หน้า IC) ผู้นำจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคลในฐานะเป็นผู้นำในการดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญผู้นำจะเป็นโค้ช (Coach) และเป็นที่ปรึกษา (Advisor) ของผู้ตามแต่ละคน เพื่อการพัฒนาผู้ตามผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์ และเติบโตของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ตามและเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น นอกจากนี้ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ตาม โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้

การสนับสนุน คำนี้ถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และความต้องการ การประพฤติของผู้นำแสดงให้เห็นว่า เข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น บางคนได้รับกำลังใจมากกว่า บางคนได้รับอำนาจการตัดสินใจด้วยตนเองมากกว่า บางคนมีมาตรฐานที่เคร่งครัดกว่า บางคนมีโครงสร้างงานที่มากกว่าผู้นำ มีการส่งเสริมการ สื่อสารสองทาง และมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ตามเป็นการส่วนตัว ผู้นำสนใจในความกังวลของแต่ละบุคคล เห็นปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน (As a Whole Person) มากกว่าเป็นพนักงานหรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy) ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ตาม เปิดโอกาสให้ผู้ตามได้ใช้ความสามารถพิเศษอย่างเต็มที่ และเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ ผู้นำจะดูแลผู้ตามว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุนและการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบอยู่หรือไม่ โดยผู้ตามจะรู้สึกว่าเขากำลังใจถูกตรวจสอบ

Podsakoff and other (1990, PP. 107 – 142) ได้ทำการศึกษาวิเคราะห์ เรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง” สรุปว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีพฤติกรรมหลักที่สำคัญ อย่างน้อย 6 ประการ คือ

1. บ่งชี้และให้ความชัดเจนด้านวิสัยทัศน์ ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งหมายในการระบุ โอกาสใหม่ ๆ ขององค์กรพร้อมกับพัฒนา สร้างความชัดเจน และสร้างแรงบันดาลใจแก่ผู้ตาม ให้ผูกพันต่อวิสัยทัศน์ในอนาคตของตน
2. แสดงแบบอย่างพฤติกรรมที่เหมาะสมกับผู้ตาม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำในการแสดง การเป็นแบบอย่างในการประพฤติปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อื่นเอาเป็นเยี่ยงอย่าง ปฏิบัติตาม โดยให้สอดคล้อง กับค่านิยมและหลักการของผู้นำ
3. กระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่มีเป้าหมาย ในการส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือกันขึ้นในหมู่สมาชิกกลุ่ม เพื่อร่วมกันทำงานจนบรรลุเป้าหมาย ร่วมกัน กระตุ้นให้ผู้ตามตระหนักและยอมรับในเป้าหมายที่กำหนดขึ้นและใช้ความพยายาม ที่จะบรรลุเป้าหมายนั้น
4. กำหนดความคาดหวังต่อผลงานสูง ได้แก่ พฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกในการคาดหวัง พัฒนาระดับผลงานให้สูงขึ้นกว่าที่เคยทำมา และเชื่อมั่นว่าผู้ตามทุกคนมีศักยภาพเพียงพอ ต่อผลสำเร็จขององค์การที่สูงขึ้น

5. ให้การสนับสนุนผู้ตามเป็นรายบุคคล ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่แสดงให้เห็นว่าการนับถือต่อผู้ตาม โดยมีความเอื้ออาทรต่อความรู้สึก และความต้องการของผู้ตามแต่ละคน

6. การกระตุ้นการใช้ปัญญา ได้แก่ พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตาม ให้มองปัญหาหรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิด พิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติที่เหมาะสม

Bass and Avolio (1994, unpagged) ได้กล่าววาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยการเปลี่ยนแปลงความพยายาม ของผู้ร่วมงาน และผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงาน และผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในภารกิจ และวิสัยทัศน์ ของกลุ่มและขององค์การ จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองให้ไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขา ไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มขององค์การและสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงาน หรือผู้ตามประกอบด้วยพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ เรียกกันว่า “4I's” (Four I's) ดังนี้

1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leader, หน้า I or CL) หมายถึง การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการปฏิบัติงาน กล่าวที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตรจริงใจ มีคุณธรรมนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation, หน้า IM) หมายถึง การให้กำลังใจ ยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวกสนับสนุนความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ทุ่มเทความพยายาม ในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ คอยให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเมื่อต้องเผชิญกับปัญหาอุปสรรค สร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ร่วมงาน ที่อุทิศตนให้กับงานว่าจะได้รับการตอบแทนที่เหมาะสม สนับสนุนผู้ร่วมงานที่อุทิศตนให้กับงานโดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ผู้ร่วมงานสามารถใช้ทักษะและความสามารถในการทำงานเพื่อความสำเร็จของโรงเรียน

3. ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา (Intellectual Stimulation, หน้า IS) หมายถึง การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหา วิธีใหม่ในการแก้ปัญหาด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาอย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ในโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการ เหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล (Individualized Consideration, หน้า IC) หมายถึง การมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานตามความรู้ความสามารถของตน มีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล ใช้วิจิจุงใจสนใจสนองความต้องการของผู้ร่วมงานแตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล การให้โอกาสทำงานที่ท้าทาย และให้ผู้ร่วมงาน ได้รับผิตชอบเพิ่มขึ้น การสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีการแนะนำให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ให้ความช่วยเหลือรับฟังปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องการทำงานมีการติดต่อสื่อสารโดยตรง แบบตัวต่อตัวอย่างเปิดเผย เอาใจใส่ผู้ร่วมงานในกรณีที่มีปัญหาพิเศษ

แนวคิดของสถาบัน SEDL (South Education Development Laboraty. 2005, ออนไลน์) SEDL ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี ค.ศ. 1996 ในเมืองฮอสติน รัฐเท็กซัส ประเทศสหรัฐอเมริกา เป็นองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรงานหลักขององค์กรคือ ศึกษาและทำวิจัยเกี่ยวกับการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ปกครอง และนโยบาย เพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นกลยุทธ์ในการปรับปรุง การเรียนการสอนและการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียน และชุมชน โดยสองในสามของพนักงานในองค์กรเป็นครู อดีตผู้บริหารที่มีความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้น ในห้องเรียน และความท้าทายที่จะเกิดขึ้นกับโรงเรียนเป็นอย่างดี SEDL ได้เสนอแนวคิด เกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้นำ 6 ด้าน ดังนี้

1. การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดนโยบาย ทิศทางและกระบวนการพัฒนาสถานศึกษาทั้งทางด้านหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน สื่อเทคโนโลยีสารสนเทศ และพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

2. การมีความเชื่อว่าสถานศึกษาเป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้ หมายถึง ความสามารถในการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ นวัตกรรม และจัดแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา และแสวงหา แหล่งเรียนรู้ภายนอกสถานศึกษาเพื่อใช้เป็นสถานที่ให้ครู บุคลากร และนักเรียนเรียนรู้ ได้อย่างต่อเนื่อง

3. การให้คุณค่า และความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการพัฒนาครูให้มีทักษะในการปฏิบัติการสอน และการเรียนรู้ ให้มีความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษา โดยการจัดการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากรและนักเรียนตามความต้องการ ด้วยวิธีที่หลากหลาย เปิดโอกาสให้มีการแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ รวมทั้งให้ขวัญ และกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. การเป็นนักสื่อสาร และนักฟัง หมายถึง ความสามารถในการสื่อสารของผู้นำ ที่มีประสิทธิผล สร้างความเข้าใจอันดีระหว่างผู้นำและผู้ร่วมงาน คำนึงถึงการสื่อสารของข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร เข้าใจ และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้อง และรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

5. การปฏิบัติงาน และปรับปรุงให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง หมายถึง การปฏิบัติงาน ที่เน้นการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินผลรายงานความก้าวหน้าเพื่อพัฒนางานไปสู่ เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

6. การใช้หลักการบริหารจัดการความเสี่ยง หมายถึง ความสามารถในการจัดการ ภารกิจของสถานศึกษาที่มีความยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัด จนเกินไปให้เสรีภาพแก่ครูและบุคลากร ในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตที่เหมาะสม หรือ บางครั้งมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรปฏิบัติงาน เกินกรอบของนโยบายได้

Schermerhon (2005, p. 473) กล่าวว่า คุณภาพพิเศษของผู้นำปฏิรูป มี 6 ประการ ดังนี้

1. มีวิสัยทัศน์ หมายถึง มีความคิด ความสามารถในการหยั่งรู้ทิศทาง รวมทั้งมีความสามารถสื่อสารความหมายถึงผู้อื่นอย่างได้ผลคือนอกจากนั้นยังสามารถ สร้าง ความตื่นใจในการทำงานร่วมกันให้เป็นจริง

2. มีบารมี คือ ความเก่งกล้ามีเสน่ห์จนเร้าใจบุคคลอื่นให้มีความกระตือรือร้น ศรัทธา จงรักภักดี ภาคภูมิใจ และไว้วางใจด้วยการใช้อำนาจความนิยม คือ อำนาจที่เกิดจากตัวบุคคล ที่ได้รับการนิยมยกย่องจนกระทั่งคนอื่น ๆ อยากเป็นพรรคพวก

หรือผู้ตาม และอำนาจ ที่เกิดจากเสน่ห์ที่จับถูกจุดอารมณ์ของคนจำนวนมาก

3. การแสดงนัยของความเป็นเลิศ มีการค้นหาบุคคลดีเด่นแล้วมอบรางวัล จัดให้มีการฉลองความเป็นเลิศ

4. การเชื้อเพื่ออำนาจมีการช่วยเหลือผู้ตามให้ได้รับการพัฒนา สนับสนุน ขจัดปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานมีการเปิดโอกาสให้ผู้ตามมีส่วนร่วม มอบหมายงาน ที่น่าสนใจและท้าทายความสามารถอย่างแท้จริง

5. การกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง ความพยายามและความสามารถสร้างความรู้สึกผูกพัน กับพนักงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตามด้วยการทำให้ ลูกน้อง ตระหนักในปัญหาต่าง ๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางการ ปฏิบัติการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพสูง

6. ความซื่อสัตย์ถ่อมตน มีความซื่อสัตย์ และน่าเชื่อถือไว้วางใจมี พฤติกรรม ที่มุ่งมั่น รักษาความดีมีจริยธรรมอย่างสม่ำเสมอ ไม่เลื่อมคลาญอันเกิดจาก จิตใจที่ตึงตัง และสามารถรักษาคำมั่นสัญญาพันธะผูกพันด้านการติดตามผลแบบไม่ลดละ สำหรับบริบท ของโรงเรียนนั้น

Fulan (2006, p. 42) กล่าวว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นการ เปลี่ยนแปลง ภายใต้การขับเคลื่อนโดยอาศัยความกระตือรือร้น ความหวัง และพลังขับเคลื่อน เป้าหมายเชิงจริยธรรม เป็นการปฏิบัติของผู้นำโดยความตั้งใจที่จะสร้างชีวิตเชิงบวกให้แก่ เพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้นำ ต้องปฏิบัติอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทั้งนี้เพื่อให้การนำ ท้ามกลางการเปลี่ยนแปลงเกิดประสิทธิผล นำองค์กรไปสู่ผลสำเร็จในระยะยาว และต้อง สร้างความเข้าใจการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็น สำหรับการเป็นผู้นำจึงได้กำหนด องค์ประกอบของ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ 5 องค์ประกอบดังนี้

1. การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspirational) ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะ และ ทำให้คนเห็นด้วย กับวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยให้แรงบันดาลใจแก่ผู้อื่น กำหนดเป้าหมายร่วมกัน ที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวัน ทำให้งานที่ทำ มีความตื่นเต้นมากขึ้น

2. การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น (Influence) ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลใน การดึงดูดใจ และดึงตัวบุคคลสำคัญเข้ามารวมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือ สนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และรู้จักหว่านล้อมชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

3. การพัฒนาผู้อื่น (Developing Others) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงต้องมีความเชี่ยวชาญ ในการพัฒนาความสามารถของผู้อื่นโดยแสดงความสนใจในตัวผู้ตาม เข้าใจเป้าหมาย จุดอ่อน จุดแข็งของผู้ตาม สามารถให้ผลสะท้อนกลับที่สร้างสรรค์และรู้เท่าทันความเป็นไปได้

4. การเป็นตัวกระตุ้นการเปลี่ยนแปลงในองค์กร (Change Catalyst) ผู้นำที่ทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึงความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ทำทนายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิด การเปลี่ยนแปลงแม้จะมีเสียงคัดค้านโดยให้เหตุผลที่คัดค้านได้ยาก มาแย้ง มีวิธีปฏิบัติที่จะเอาชนะ อุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงนั้น

5. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management) ผู้นำที่สามารถจัดการกับปัญหา ความขัดแย้งได้ดี คือผู้ที่ทำให้ทุกฝ่ายกล้าแสดงความคิดเห็นของตนเอง เข้าใจมุมมองที่แตกต่าง ของแต่ละกลุ่ม และหาทางออกที่ทุกคนเห็นพ้องต้องกันได้ เผชิญหน้ากับข้อขัดแย้ง รับรู้ความรู้สึก และความคิดเห็นจากทุกด้าน และปรับทัศนคติให้เป็นไปได้ในทิศทางที่มาจาก การตกลงร่วมกัน

6. การสร้างพันธะความผูกพัน (Building Bonds) ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องรู้จักสร้าง สายใยแห่งความผูกพัน เข้าใจในความแตกต่างของแต่ละบุคคล สร้างความเชื่อถือ และความไว้วางใจรวมทั้งความสามัคคีกันภายในองค์กร และกับผู้ร่วมงานจากภายนอก และภายในเครือข่าย

7. การทำงานร่วมกันเป็นทีมและความร่วมมือกัน (Teamwork and Collaboration) ผู้นำที่ดีต้องรู้จักการทำงานร่วมกัน เพื่อสร้างบรรยากาศของการมีอำนาจระหว่างเพื่อนร่วมงาน ที่เป็นมิตร เป็นแม่แบบของการให้ความเคารพ การช่วยเหลือกัน และการร่วมมือกัน สามารถชักจูง ผู้อื่นให้เข้าร่วมทำงานอย่างกระตือรือร้น กระฉับกระฉ่ง เพื่อความพยายามในกลุ่ม และสร้างสปิริต เอกลักษณะของกลุ่มใช้เวลาในการหลอหลอม และผนึกความสัมพันธ์เข้าด้วยกันให้ไปไกล เกินกว่าที่ภาระหน้าที่ในการทำงานได้กำหนดไว้

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มาทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ดังตาราง 1

ตาราง 1 การสังเคราะห์องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร

องค์ประกอบ	รัตติกาล (2556)	อัมพร อานุกาพ (2558)	นิภาพร นนธิสธอน (2562)	ศุภวรรณ รูปงาม (2563)	จารุวรรณ นูตลา (2563)	Podsakoff and other (1990)	Bass & Avolio (1994)	สถาบัน SELD (2005)	Schermerhon (2005)	Fulan (2006)	ความถี่	ร้อยละ
1. การสร้างแรงบันดาลใจ	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	7	70.00
2. การกระตุ้นทางปัญญา	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	9	90.00
3. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล	✓	✓	✓	✓	✓		✓				6	60.00
4. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	✓	✓	✓	✓	✓		✓			✓	7	70.00
5. การสร้างวิสัยทัศน์					✓	✓		✓	✓		4	40.00
6. การเป็นแบบอย่างพฤติกรรม						✓					1	10.00
7. การกระตุ้นให้เกิดการยอมรับเป้าหมายของกลุ่ม						✓					1	10.00
8. การคาดหวังต่อผลงานสูง						✓					1	10.00
9. การสนับสนุนผู้ตามเป็น รายบุคคล						✓					1	10.00
10. การมีความเชื่อวาสถานศึกษา เป็นสถานที่สำหรับการเรียนรู้								✓			1	10.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556)	อั้มพร อานูภาพ (2558)	นิภาพร นนธิสธอน (2562)	ศุภวรรณ รูปงาม (2563)	จารุวรรณ นุสสา (2563)	Podsakoff and other (1990)	Bass & Avolio (1994)	สถาบัน SELD (2005)	Schermerhon (2005)	Fulan (2006)	ความถี่	ร้อยละ
11. การให้คุณค่า และความสำคัญ ต่อทรัพยากรมนุษย์ เรามา								✓			1	10.00
12. การเป็นนักสื่อสาร และนักฟัง								✓			1	10.00
13. การปฏิบัติงาน และปรับปรุง ให้มีความก้าวหน้า อย่างต่อเนื่อง								✓			1	10.00
14. การใช้หลักการบริหารการ จัดการความเสี่ยง								✓			1	10.00
15. การมีบาร์มี									✓		1	10.00
16. การแสดงนัยของความเป็นเลิศ									✓		1	10.00
17. การเอื้อเพื่ออำนาจ									✓		1	10.00
18. ความซื่อสัตย์ถื่อมั่น									✓		1	10.00
19. การพัฒนาผู้อื่น										✓	1	10.00

ตาราง 1 (ต่อ)

องค์ประกอบ	รัศติกรณ จงวิศาล (2556)	อัมพร อานุกาพ (2558)	นิภาพร นนธิสอน (2562)	ศุภวรรณ รูปงาม (2563)	จารุวรรณ นุสา (2563)	Podsakoff and other (1990)	Bass & Avolio (1994)	สถาบัน SEID (2005)	Schermerhon (2005)	Fulan (2006)	ความถี่	ร้อยละ
20. การจัดการความขัดแย้ง										✓	1	10.00
21. การสร้างพันธมิตรความผูกพัน										✓	1	10.00
22. การทำงานร่วมกันเป็นทีม										✓	1	10.00
รวม	4	4	4	4	5	6	4	6	6	7	-	

จากตาราง 1 สรุปได้ว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ได้จากการวิเคราะห์ สังเคราะห์จากเอกสาร แนวคิดทฤษฎี ของ
รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) อัมพร อานุภาพ (2558) Podsakoff and other (1990) Bass &
Avolio (1994) สถาบัน SELD (2005) Schermerhon (2005) และ Fulan (2006) และ
งานวิจัยของ นิภาพร นนธิสอน (2562) ศุภวรรณ รูปงาม (2563) จารุวรรณ นุสา (2563)
โดยใช้เกณฑ์การเลือกจากองค์ประกอบที่มีความถี่ตั้งแต่ 5 หรือร้อยละ 50.00 ขึ้นไป ได้
องค์ประกอบ 4 ด้าน คือ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 190 – 191) ได้กล่าวว่าการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ คือการที่ผู้นำประพฤติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม
ผู้นำจะได้รับการยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความ
ภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกันผู้ตาม จะพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำ และต้องการ
เลียนแบบผู้นำของตน

สัมมา รชนีธย์ (2556, หน้า 120) ได้กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ คือการมีวิสัยทัศน์ และความสามารถในการให้ผู้ตามไว้วางใจ ยอมรับ เชื่อมั่น
ศรัทธา ภาคภูมิใจ เคารพนับถือ และเชื่อว่าสามารถดำเนินการตามวัตถุประสงค์ตาม
เป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เกิดประโยชน์ แก่ส่วนรวม

อัมพร อานุภาพแสนยาก (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่าการมีอิทธิพล
อย่างมีอุดมการณ์ คือ พฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากการ
เน้นจริยธรรม การสร้างวิสัยทัศน์ และการสร้างบารมี

Bass and Avolio (1994, p. 99) ได้กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ คือ การมีวิสัยทัศน์ของผู้นำที่มีเป้าหมายที่เป็นอุดมการณ์มีความชัดเจนในการ
ปฏิบัติงาน กล้าที่จะทำในสิ่งใหม่ ๆ โดยมีความเป็นมิตร จริงใจ มีคุณธรรมนำที่มุ่งงานไปสู่
ความสำเร็จที่ตั้งไว้ ผู้ตามมีความศรัทธา เลื่อมใส รักดี ผู้ตามที่ผู้นำตั้งความคาดหวังไว้

Fullan (2006, p. 42) ได้กล่าวว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ คือ
การมีอิทธิพลต่อผู้อื่น ผู้นำต้องทำตนให้มีอิทธิพลในการดึงดูดใจ และดึงดูดบุคคลสำคัญ
เข้ามาร่วมกลุ่ม สร้างเครือข่ายในการช่วยเหลือสนับสนุน เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม และ

รู้จักหว่านล้อมชักจูงให้ผู้อื่นคล้อยตามได้

Oke and other (2009, pp. 64 – 72) ได้กล่าวว่าการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ คือ การที่ผู้นำแสดงบทบาทเป็นตัวอย่างที่น่าเคารพยกย่อง และสร้างค่าน่าเชื่อถือ โดยพิจารณาจากความต้องการของคนอื่นมากกว่าตนเองมั่นคง ในความประพฤติ กล้าที่จะยอมรับความผิดพลาด และเป็นผู้ที่มิมีคุณธรรมจริยธรรม

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่าการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่กระทำแล้วแสดงตนเป็นแบบอย่างแก่ผู้ตาม มีความสามารถในการบริหารอารมณ์ มีคุณธรรมจริยธรรมสูง มีอุดมการณ์ที่แน่วแน่ชัดเจน มีอิทธิพล ในการดึงดูดใจจนได้รับการยอมรับนับถือ ทำให้บุคลากรเกิดความศรัทธาไว้วางใจ เชื่อมมั่นในผู้บริหาร มองผู้บริหารเป็นต้นแบบ และสามารถนำพาบุคลากรไปสู่เป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ

รัตติกกรณ จงวิศาล (2556, หน้า 254) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจคือ พฤติกรรม ที่ผู้นำประพฤติในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจภายใน โดยทำให้งานมีความหมายและท้าทาย กระตุ้นจิตวิญญาณในการทำงาน แสดงวิสัยทัศน์ที่ดึงดูดใจ แก่ผู้ร่วมงานแสดงความต้องการของตนอย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการเป็นแบบอย่างในการอุทิศตัว ต่อเป้าหมาย รวมถึงการสร้าง ความเชื่อมั่น และแสดงความตั้งใจอย่างแน่วแน่ที่สามารถบรรลุ ตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจคือ ระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการปฏิบัติงานในทางที่จูงใจให้ผู้ร่วมงานอุทิศตน ทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กร ได้แก่ การสร้างจุดหมายของอุดมการณ์ การสร้างความเชื่อมั่น และการจัดการทำงาน

Bass and Avolio (1999, pp. 29 – 49) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจคือ การที่ผู้นำประพฤติในทางจูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจ โดยสร้างแรงจูงใจภายใน กระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา มีการแสดงออกถึงการกระตือรือร้น โดยการสร้างเจตคติที่ดี และการคิดในแง่บวก ทำให้ผู้ตามสัมผัสได้ถึงความมั่งคั่งในอนาคต ผู้นำจะสื่อความหมายออกมา อย่างชัดเจน ผู้นำจะแสดงการอุทิศตนต่อเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่มีร่วมกันช่วยให้ผู้ตามมองข้าม ผลประโยชน์ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์ และภาระกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่า สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้

Katz and Kahn (2004, p. 207) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจ คือ การที่ผู้นำช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ของตนเพื่อวิสัยทัศน์ และภารกิจขององค์กร ผู้นำจะช่วยให้ผู้ตามพัฒนาความผูกพันของตนต่อเป้าหมายระยะยาว และบ่อยครั้งพบว่า การสร้าง แรงบันดาลใจนี้เกิดขึ้นถึงความเป็นเอกบุคคผล และการกระตุ้นทางปัญญาโดยการคำนึงถึง ความเป็นเอกบุคคผล ทำให้ผู้ตามรู้สึกเหมือนตนเองมีคุณค่า และกระตุ้นให้ผู้ตามสามารถจัดการ กับปัญหาที่ตนเองเผชิญได้ ส่วนการกระตุ้นทางปัญญาช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเอง และเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

Fullan (2006, p. 42) ได้กล่าวว่าการสร้างแรงบันดาลใจคือ ผู้นำจะต้องเป็นผู้ชี้แนะ และทำให้คนเห็นด้วยกับวิสัยทัศน์ หรือภารกิจที่มีร่วมกันสื่อสารภารกิจร่วมกัน โดยให้แรงบันดาลใจแก่ผู้อื่นกำหนดเป้าหมายร่วมกันที่อยู่เหนือขึ้นไปจากงานที่ทำในหน้าที่แต่ละวันทำให้งานที่ทำมีความตื่นเต้นมากขึ้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสามารถสรุปได้ว่าการสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกในการโน้มน้าวใจ สื่อสารให้บุคลากรทราบถึงความคาดหวังที่สูงให้เกิดแรงบันดาลใจกระตุ้นจิตวิญญาณของทีมให้มีชีวิตชีวา ซึ่งผู้นำต้องเป็นแบบอย่างแสดงเป้าหมายที่มีร่วมกัน เพื่อช่วยให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ ของตนเองเพื่อวิสัยทัศน์และภารกิจขององค์กร ทำให้ผู้ตามรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า สามารถจัดการกับปัญหาที่เผชิญได้ให้ความสนใจต่อการกระทำของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นราย ๆ ไป รวมถึงการให้คำปรึกษา และแนะนำในเรื่องต่าง ๆ

3. การกระตุ้นทางปัญญา

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556, หน้า 253) ได้กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมที่ผู้นำ กระตุ้นผู้ร่วมงานให้เกิดแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อสร้างสรรค์แนวใหม่ ๆ ที่ได้ข้อสรุปที่ดีกว่าเดิม เกิดการคิดอย่างเป็นระบบ สมเหตุสมผล และสร้างความเชื่อมั่น ให้แก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาทุกอย่างมีทางแก้ไข

อัมพร อานุกาพแสนยากร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญาคือ การกระตุ้น การใช้ปัญญาเป็นระดับของพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงออกให้เห็นในการจัดการการทำงาน ที่เป็นกระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานเห็นวิธีการหรือแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหา มีการพิจารณา ปรับปรุงวิธีการทำงานส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นมองเห็นปัญหาในแง่มุมต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วยการใช้ประสบการณ์ การใช้หลักเหตุผล และการเน้นที่การอุดหนุน

Podsakoff and Other (pp. 107 – 142) ได้กล่าวว่า การกระตุ้นทางปัญญา คือ พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความท้าทายและกระตุ้นผู้ตามให้มองปัญหา หรืองานเดิม ๆ ด้วยมุมมอง และวิธีการใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม โดยใช้ความคิดพิจารณาเชิงวิเคราะห์ให้ผู้ตามเปลี่ยนกระบวนการทัศนคติใหม่ที่เหมาะสม

Bass and Avolio (1994, p. 99) ได้กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญา คือ ด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญาคือ การกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีการคิดค้นหาวิธีใหม่ในการแก้ปัญหา ด้วยตนเอง กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานเปลี่ยนกรอบการมองปัญหา และมีการแก้ปัญหาย่างมีระบบ สนับสนุนให้กำลังใจผู้ร่วมงานในการพยายามหาทางแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ เปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในโรงเรียน กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานได้ความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้ใช้หลักการเหตุผลในการตัดสินใจมากกว่าความรู้สึกตนเอง สร้างความมั่นใจแก่ผู้ร่วมงานว่าปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถ

Schermerhon (2005, p. 473) ได้กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญาคือ ความพยายามและความสามารถในการสร้างความรู้สึกผูกพันกับพนักงานให้เกิดขึ้นในบรรดาผู้ตาม ด้วยการทำให้ลูกน้อง ตระหนักในปัญหาต่าง ๆ และปลุกกระตุ้นจินตนาการเพื่อให้ได้มา ซึ่งแนวทางการปฏิบัติการแก้ปัญหาที่มีคุณภาพสูง

Fullan (2006, p. 42) ได้กล่าวว่าการกระตุ้นทางปัญญาคือ การเป็นตัวกระตุ้น การเปลี่ยนแปลงในองค์กร ผู้นำที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจะสามารถรู้ได้ถึง ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง ท้าทายสภาพที่เป็นอยู่เพื่อให้ได้มาซึ่งความเป็นเลิศ เป็นปากเสียงที่เข้มแข็ง เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแม้จะมีเสียงคัดค้าน โดยให้เหตุผลที่คัดค้าน ได้ยากมาแย้ง มีวิธีปฏิบัติที่จะเอาชนะอุปสรรคที่ขัดขวางการเปลี่ยนแปลงนั้น

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่าการกระตุ้นทางปัญญา หมายถึง พฤติกรรม ของที่ผู้บริหารที่กระตุ้นส่งเสริมความคิดของบุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทราบถึง แนวทางใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ กระตุ้นให้ผู้ร่วมงานตั้งข้อสมมุติฐาน ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกว่าเป็นสิ่งท้าทายเป็นโอกาสที่ดี ที่จะแก้ปัญหาร่วมกัน โดยใช้การสื่อสารที่เป็นสัญลักษณ์หรือภาษาที่เข้าใจง่าย ทำให้บุคลากร เกิดความพึงพอใจ เกิดการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ด้วยความรอบคอบ เกิดมโนทัศน์ เกิดความเข้าใจในปัญหา แก้ปัญหาอย่างเป็นระบบและ นำแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้ไปพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

4. การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล

รัตติกิรณ จงวิศาล (2556, หน้า 254) ได้กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลคือ การที่ผู้นำมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคคล ในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน เป็นรายบุคคล และทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช และที่ปรึกษา ของผู้ร่วมงานแต่ละคนเพื่อการให้คำแนะนำการสนับสนุน พัฒนาผู้ร่วมงาน ผู้นำจะเอาใจใส่เป็นพิเศษ ในความต้องการของเอกบุคคล เพื่อผลสัมฤทธิ์และการเติบโต ของแต่ละคน ผู้นำจะพัฒนาศักยภาพของผู้ร่วมงานให้สูงขึ้น ผู้นำจะมีการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน โดยการให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล เห็นเอกบุคคลเป็นบุคคลทั้งหมดมากกว่าเป็นผู้ร่วมงาน หรือเป็นเพียงปัจจัยการผลิต ผู้นำจะมีการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา ผู้นำจะมีการมอบหมายงานเพื่อนเป็นเครื่องมือในการพัฒนาผู้ร่วมงานเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงาน ได้ใช้ความสามารถ ผู้นำจะดูแลเพื่อร่วมงานว่าต้องการคำแนะนำ การสนับสนุน และการช่วยให้ก้าวหน้าในการทำงานที่รับผิดชอบหรือไม่ อย่างไร

สัมมา รัตนวิทย์ (2556, หน้า 118) ได้กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคลคือ พฤติกรรม หรือกระบวนการที่ผู้นำปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานแต่ละคนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่าง บุคคล ตระหนักถึงความต้องการและพัฒนาการของผู้ตาม

อัมพร อานุกาภาพแสนยากร (2558, หน้า 6) ได้กล่าวว่าการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล คือพฤติกรรมของผู้บริหารในสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่สังเกตได้จากตัวการทำให้ผู้ร่วมงาน เกิดความเชื่อมั่นในตัวผู้นำการสร้างเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง และที่มงาน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการแสดงความเชื่อมั่นว่าจะสามารถดำเนินงาน ได้ตามเป้าประสงค์

Bass and Avolio (1990, หน้า 2) ได้กล่าวว่าการ คำนึงถึง ความเป็นเอกบุคคลคือ คุณลักษณะเฉพาะตนของผู้นำ ที่มีความสามารถให้คำแนะนำพัฒนาจุดเด่น และปรับปรุงจุดด้อยที่เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าในการทำงานของผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมการทำงานเอาใจใส่ในความต้องการของบุคลากร ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานโดยคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล

Hoy and Miskel (2001, p. 415) ได้กล่าวว่าการ คำนึงถึง ความเป็นเอกบุคคลคือ การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล และการเอาใจใส่อย่างเป็นพิเศษ ต่อความต้องการของแต่ละคนที่จะทำให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าประสงค์

จากแนวคิดต่าง ๆ ที่กล่าวมานั้นสรุปได้ว่า การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล พฤติกรรมของผู้บริหารที่วินิจฉัยดูแลเอาใจใส่รายละเอียด วิเคราะห์แยกแยะความต้องการของบุคลากรเป็นรายบุคคล รวมถึงเป็นผู้ให้คำแนะนำ ปรับปรุง พัฒนาจุดเด่น จุดด้อย โดยใช้การสื่อสารสองทาง เอาใจเขามาใส่ใจเราทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่ามีความสำคัญ ผู้บริหารจะพยายามเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ตามความสามารถ ความต้องการ และความถนัด

ทั้งหมดที่ได้กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ กระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพเกิดความไว้วางใจในการปฏิบัติงานหรือภารกิจต่าง ๆ และ เกิดความจงรักภักดีและเชื่อถือในตัวผู้นำเกิดความคล้อยตามพยายามแก้ปัญหาในการปฏิบัติ เกิดความมั่นใจในตนเองมีความรับผิดชอบและยอมอุทิศตนเพื่อองค์กรดังนั้นผู้บริหารหรือผู้นำการเปลี่ยนผู้นำที่ดี จึงต้องมีความสามารถในการจูงใจคนให้ทำสิ่งต่าง ๆ ด้วยความเต็มใจทำให้ผู้คนรู้สึกอยากจะทำติดตามไปทุกหนทุกแห่ง ขณะเดียวกันก็ต้องส่งเสริมลูกน้องให้ได้แสดงออกถึงความรู้สึกความสามารถให้มีโอกาสพัฒนาตนให้ดีขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ ต้องสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่อบอุ่น ซึ่งจะสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารงานขององค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การกระตุ้นทางปัญญา การสร้างแรงบันดาลใจ การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้าง ผลงานได้สอดคล้องกับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของผลผลิต และผลลัพธ์ เป็นกระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิด ผลผลิต ผลลัพธ์ ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพ (Effectiveness) จึงเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด

ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด ทั้งนี้ ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1. ประสิทธิภาพของบุคคล
2. ประสิทธิภาพขององค์กร

ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการสาขาต่าง ๆ ได้นิยามความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) ไว้หลายทัศนะทั้งในเชิงเศรษฐศาสตร์วิทยาศาสตร์ เชิงบริหารจัดการซึ่งเป็นที่การมอง ประสิทธิภาพเฉพาะการบรรลุเป้าหมายเพียงอย่างเดียวและการพิจารณาทั้งระบบ มีนักวิจัย ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

กนกวรรณ อินทร์น้อย (2553, หน้า 7) กล่าวว่าประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่บรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ (2553, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การได้ผลผลิตตรงตามความต้องการหรือตรงตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ในการบริหารการศึกษานั้นคือการดำเนินงานที่ทำให้เกิดผลในสิ่งที่ดีควรจะเกิดขึ้นเพื่อเป็นสิ่งที่ตั้งเป้าหมายของการพัฒนา (Get The Right Things Done) ประสิทธิภาพจึงเป็นการดำเนินการให้สามารถบรรลุผลตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการได้อย่างครบถ้วนเหมาะสมและตั้งเป้าหมายที่สุดแล้ว

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

วุฒิพร ประทุมพงษ์ (2556, หน้า 51) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จทางการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและผลลัพธ์

ภัณฑรัักษ์ พลดี (2556, หน้า 15) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการใช้ทรัพยากรการบริหาร เพื่อให้งานบรรลุ ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์กรตามภารกิจอย่างมีประสิทธิภาพ องค์กร สามารถปรับตัวให้ดำรงอยู่และพัฒนาต่อไปได้ และส่งผลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องมีความพึงพอใจ

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

Edgar H. Schein (1970, p. 117 อ้างถึงใน อาริรัตน์ แต่งเพียง, 2561, หน้า 207) นิยามความหมายประสิทธิผล หมายถึง สมรรถนะขององค์กรในการอยู่รอด (survive) ปรับตัว (adaption) รักษารักษาสภาพ (maintain) และเจริญเติบโต (growth) ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีหน้าที่ใดที่ต้องกระทำให้ลุล่วงจากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพ

ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลายท่าน ดังนี้
 วิไลวรรณ ศรีหาคทา (2551, หน้า 31) ให้ความหมายของประสิทธิผล การปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับ บทบาทขององค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ใน การปฏิบัติงานให้บรรลุ ประสิทธิผล ซึ่งจำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายปัจจัย เช่น คุณภาพงาน ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป

ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงปริมาณ และคุณภาพของงาน

ชาญ จิตรปรีดา (2552, หน้า 18) อธิบายว่า ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานขององค์กร โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ เพียงใด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้เพียงใด โดยไม่สนใจว่า เป็นไปตามกระบวนการที่วางแผนไว้หรือไม่ใช้เวลาและทรัพยากรไปเท่าใด

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานขององค์กร เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่ สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

ธนภุต รอดเขียว (2553, หน้า 55) อธิบายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึงผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหวังไว้หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มี ประสิทธิภาพจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

Moorhead and Griffin (2001, p. 46) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ประสิทธิภาพที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่ม และผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการดำเนินงาน หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึงได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

จากการทบทวนความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุป ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นผลของการทำงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาจไม่คำนึงถึงความประหยัดหรือความสิ้นเปลือง ของทรัพยากรที่ใช้โดยการใช้ขีดความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ ทั้งด้านความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ นามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Cumming and Schwab (1973, p. 2 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 15) ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ การออกแบบ การบริหาร เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน บรรยากาศการทำงาน การฝึกอบรม การประเมิน และปัจจัยบุคคล ได้แก่ ความสามารถ การปฏิบัติ และแรงจูงใจมีอิทธิพลร่วมกัน ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

Steers (1977, pp. 124 – 129 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 16) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคล และปัจจัยองค์กร คือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาทก็จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน

2. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างงาน บรรยากาศ และรูปแบบการบริหาร Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991, pp. 104 – 109 อ้างถึงใน บุญจิรา ปั่นทอง, 2546, หน้า 27) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

2.1 คุณสมบัตินิสัยบุคคล ซึ่งขึ้นกับปัจจัยลักษณะชีวภาพ
ความสามารถ และสภาพจิตใจของบุคคล

2.2 ความพยายามในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้าง และขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบระบบงาน และความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ดังสมการการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = คุณสมบัตินิสัยบุคคล x ความพยายามในการทำงาน x การสนับสนุนขององค์กร

การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Steers (1981, pp. 406 – 407 อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551, หน้า 16) ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพของงาน
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ด้านคุณลักษณะประจำตัว
5. ด้านความร่วมมือ
6. ด้านความน่าไว้วางใจ
7. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม

Chemers and Ayman (1985, pp. 359 – 367 อ้างถึงใน วิไลวรรณ ศรีหาตา, 2551, หน้า 31) ได้สรุปว่า ควรวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานใน 8 ด้าน คือ

1. คุณภาพ
2. ปริมาณงาน
3. ความตรงต่อเวลา
4. การลาหยุดงาน
5. การเปลี่ยนงาน
6. บรรยากาศในการทำงาน
7. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
8. ความร่วมมือในการทำงาน

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู เป็นการปฏิบัติงานในหน้าที่ครูผู้สอน ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภา หรือการแสดงผลพฤติกรรมการปฏิบัติงานและการพัฒนางาน ซึ่งครูต้องปฏิบัติตามเพื่อให้เกิดผลตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายการเรียนรู้ หรือการจัดการศึกษารวมทั้งฝึกฝนทักษะความชำนาญในตนเองอย่างต่อเนื่อง และหน้าที่ในการปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียน คือ การจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะแสดงถึง ความมีประสิทธิผลของการนำหลักสูตรไปใช้ เนื่องจากครูเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้การเรียนการสอนมีคุณภาพ หรือต่อคุณภาพทั้งนี้คุณภาพของการปฏิบัติงานหรือการสอน ของครูเป็นองค์ประกอบสำคัญที่อำนวยความสะดวกให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพสูง คุณภาพของการสอนจึงมีอิทธิพลต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน

คุรุสภาได้ออก “ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556 หน้า 67-70).

ซึ่งผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ข้อ ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง

5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, หน้า 12) ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

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

วรรษยา ลาบุญ (2563, หน้า 10) ได้ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานครูตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูสภา ผู้ประกอบวิชาชีพทางการศึกษาต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ดังต่อไปนี้

1. ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ

4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
9. ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
10. ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

Cheng and Tsui (1999, p. 142 อ้างถึงใน สนั่น ประจงจิตร, 2556, หน้า 43) เสนอว่า การปฏิบัติงานของครูจะมีประสิทธิผลเมื่อครูมีคุณภาพในการสอน ซึ่งรูปแบบนี้ มีความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานทางการสอนและกระบวนการของโรงเรียนอย่างไรก็ตามรูปแบบนี้มีความสัมพันธ์กับความก้าวหน้าของนักเรียนด้วยเนื่องจากความแตกต่างในรูปแบบการเรียนรู้และประเภทของบุคลิกลักษณะของนักเรียน

จากที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู หมายถึง การที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายที่โรงเรียนกำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการบริหาร โดยที่ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและพึงพอใจต่อผลงาน ที่ประสบผลสำเร็จซึ่งกระบวนการที่ครูผู้สอนสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลประโยชน์ ต่อสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่ หรือคุณลักษณะที่ดีของครูที่เกิดขึ้นจากผลของคุณลักษณะ ที่ดีของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านต่าง ๆ

บทบาทหน้าที่ของครู

จากการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมโลก และความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งมีผลกระทบต่อครูโดยตรง ในด้านบทบาทหน้าที่และภาระงานที่ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันต่อสถานการณ์ โดยหน้าที่หลักของครูคือการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศให้สามารถแข่งขันในตลาดโลกได้ ซึ่งคุณภาพคนขึ้นอยู่กับคุณภาพของการศึกษา และคุณภาพของการศึกษาก็ขึ้นอยู่กับคุณภาพของครู เป็นหลักการพัฒนาครูให้มีคุณภาพจึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะนำพาคนไปสู่การศึกษาที่ดี

บทบาทครู

ครูเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนตามหน้าที่ของโรงเรียน เนื่องจากครูเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องกับการให้การศึกษาติดต่อสัมพันธ์กับผู้เรียนและผู้ปกครอง โดยตรงบทบาทหน้าที่และภาระงานครูจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่จะก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียนและเกิดการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทิศทางที่พึงประสงค์

ความหมายของบทบาทครู

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

T (Teaching) – การสอน หมายถึง การอบรมสั่งสอนศิษย์ให้มีความรู้ความสามารถในวิชาการทั้งหลายทั้งปวงซึ่งถือว่าเป็นงานหลักของครูทุกคนทุกระดับชั้นที่สอนตามระเบียบคุรุสภาว่าด้วยจรรยาบรรณและวินัยตามระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 ข้อ 3 กำหนดไว้ว่าครูต้องตั้งใจสั่งสอนศิษย์และปฏิบัติหน้าที่ของตนให้เกิดผลดีด้วยเอาใจใส่อุทิศเวลาของตนให้แก่ศิษย์จะละทิ้งหรือ ทอดทิ้งหน้าที่การงานไม่ได้และในข้อ 6 กำหนดไว้ว่าครูต้องถ่ายทอดวิชาความรู้โดยไม่ปิดป้องและปิดบังอำพรางไม่นำ หรือยอมให้นำผลงานทางวิชาการของตนเองไปใช้ในทางที่ทุจริตหรือเป็นภัยต่อมนุษยชาติ จากข้อกำหนดทั้ง 2 ข้อที่นำมาพิจารณานี้จะเห็นว่าหน้าที่ของครูที่สำคัญคือการอบรมสั่งสอนศิษย์ การถ่ายทอดวิชาความรู้ให้แก่ศิษย์ โดยเฉพาะในข้อ 3 ของระเบียบประเพณีของครู พ.ศ. 2526 นี้ ถือว่าการอบรมสั่งสอนศิษย์เป็นหน้าที่ที่สำคัญมากจะละทิ้งหรือ ทอดทิ้ง ไม่ได้ เพราะถ้าหากครูละทิ้งการสอน ก็คือครูละทิ้งหน้าที่ของครูซึ่งการกระทำเช่นนั้นจะมีผลต่อการเจริญเติบโตทางความคิดและสติปัญญาของศิษย์เป็นอย่างมาก กล่าวคือศิษย์ของครู จะไม่ได้รับการพัฒนา ความคิด ความรู้ และสติปัญญาหรือได้รับบ้างแต่ก็ไม่เจริญเติบโตเท่าที่ควรดังนั้นครูทุกคนควรตระหนักในการสอนเป็นอันดับแรกโดยถือว่าเป็นหัวใจของความเป็นครูคือการอบรมสั่งสอนศิษย์ให้เป็นคนดีมีความรู้ในวิทยาการทั้งปวงซึ่งการที่ครูจะปฏิบัติหน้าที่ในการสอนของครูได้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์นั้นซึ่งสำคัญที่ครูต้องเพิ่มสมรรถภาพในการสอนให้แก่ตนเอง

E (Ethics) – จริยธรรม หมายถึง หน้าที่ในการอบรมจริยธรรมให้แก่ นักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่หลักอีกประการหนึ่งนอกจากการสั่งสอนในด้านวิชาความรู้ โดยทั่วไปนอกจากนี้ครูทุกคนจะต้องประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นผู้มีจริยธรรมอันเหมาะสมอีกด้วยเพราะพฤติกรรมอันเหมาะสมที่ครูได้แสดงออกจะเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการปลูกฝัง

ครุฑาให้ศิษย์ได้ปฏิบัติตาม

A (Academic) – วิชาการ หมายถึง ครูต้องมีความรับผิดชอบใน วิชาการอยู่เสมอ กล่าวคือครูต้องเป็นนักวิชาการอยู่ตลอดเวลาเพราะอาชีพของครูต้องใช้ ความรู้เป็นเครื่องมือในการประกอบอาชีพดังนั้นครูทุกคนต้องศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่ เป็นประจำหากไม่กระทำเช่นนั้นจะทำให้ความรู้ที่ได้ศึกษาเล่าเรียนมานั้นล้าสมัยไม่ทันกับ การเปลี่ยนแปลงทางวิชาการใหม่ ๆ ซึ่งมีอยู่มากมายในปัจจุบัน

C (Cultural Heritage) – การสืบทอดวัฒนธรรม หมายถึงครูต้องมี หน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการสืบทอดมรดกทางวัฒนธรรมจากคนรุ่นหลังให้ตกทอดไปสู่คน อีกรุ่นหนึ่งหรือรุ่นต่อ ๆ ไป ซึ่งมีวิธีการที่ครูจะกระทำได้ 2 แนวใหญ่ ๆ ด้วยกัน คือ

1. การปฏิบัติตามวัฒนธรรมขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม อย่างถูกต้องเป็นประจำกล่าวคือครูทุกคนจะต้องศึกษาให้เข้าใจในขนบธรรมเนียมประเพณี และวัฒนธรรมอันดีงามของชาติอย่างถ่องแท้เสียก่อนต่อจากนั้นจึงปฏิบัติตามให้ถูกต้อง และเหมาะสมเพื่อให้ศิษย์และประชาชนทั่วไปยึดถือเป็นแบบอย่าง เช่นการแต่งกายให้ เหมาะสมตามโอกาสต่าง ๆ การแสดงความเคารพและกิริยามารยาทแบบไทย

2. การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เข้าใจในวัฒนธรรมและประเพณี อันดีงามของไทยอย่างถูกต้องและในขณะเดียวกันก็กระตุ้นส่งเสริมให้นักเรียนได้ประพฤติ ปฏิบัติตามให้ถูกต้องตามแบบฉบับอันดีงามที่บรรพบุรุษได้ยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมา

H (Human Relationship) – มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การมีมนุษย์ สัมพันธ์อันดีของครูต่อบุคคลทั่ว ๆ ไปเพราะการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้ครูสามารถ ปฏิบัติหน้าที่ของครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้การมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีของครูยัง ช่วยทำให้สถาบันศึกษาที่ครูปฏิบัติงานอยู่มีความเจริญก้าวหน้าอย่างรวดเร็วอีกด้วย ดังนั้น ครูทุกคนจึงควรถือเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบอีกประการหนึ่งที่จะต้องคอยผูกมิตร มิตรอันดีระหว่างบุคคลต่าง ๆ ที่ครูมีส่วนเกี่ยวข้องด้วย

E (Evaluation) – การประเมินผล หมายถึง การประเมินผลการเรียน การสอนนักเรียนซึ่งถือว่าเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบที่สำคัญยิ่งอีกประการหนึ่งของครู เพราะการ ประเมิน ผลการเรียนการสอนเป็นการวัดความเจริญก้าวหน้าของศิษย์ในด้าน ต่าง ๆ หากครูสอนแล้วไม่มี การประเมินผลหรือวัดผลครูก็จะไม่ทราบได้ว่าศิษย์ มีความ เจริญก้าวหน้าในด้านใดมากน้อยเพียงใดดังนั้น ครูจึงควรที่จะระลึกอยู่เสมอว่า ณ ที่ใดมี การสอน ที่นั้นจะต้องมีการสอบสำหรับการประเมินผลการเรียนการสอนของนักเรียนนั้น

ครูสามารถใช้วิธีการต่าง ๆ ได้หลายวิธี ทั้งนี้อาจจะใช้หลาย ๆ วิธีในการประเมินผล ครั้งหนึ่งหรือเลือกใช้เพียงวิธีการใดวิธีการหนึ่งในการประเมินผลการเรียนการสอนนั้น มีหลายวิธีเช่น

1. การสังเกต หมายถึง การสังเกตพฤติกรรมการทำงานการรวมกิจกรรมกลุ่มหรือความตั้งใจในการศึกษาเล่าเรียน เป็นต้น
2. การสัมภาษณ์ หมายถึง การสัมภาษณ์เพื่อต้องการทราบความเจริญก้าวหน้าทางการเรียนของนักเรียน ซึ่งอาจจะเป็นการสัมภาษณ์ในเนื้อหาวิชาการที่เรียน วิธีการเรียน หรือวิธีการทำงาน เป็นต้น
3. การทดสอบ หมายถึง การทดสอบความรู้ในวิชาการที่เรียน อาจจะเป็นการทดสอบทางภาคทฤษฎีหรือภาคปฏิบัติก็ได้ถ้าจะให้ได้ผลดียิ่งขึ้นก็ควรมีการทดสอบทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชา
4. การจัดอันดับคุณภาพ หมายถึง การนำเอาผลงานของนักเรียนแต่ละคนในกลุ่มมาเปรียบเทียบกันในด้านคุณภาพแล้วประเมินคุณภาพของนักเรียนแต่ละคนว่าคนใด ควรอยู่ในระดับใด
5. การใช้แบบสอบถามและแบบสำรวจเป็นวิธีการประเมินผลการเรียนอีกแบบหนึ่งเพื่อสำรวจตรวจสอบคุณภาพการเรียนการสอนทั้งของนักเรียนและของครู
6. การบันทึกย่อและระเบียบวาระสนทนาเป็นวิธีที่ครูจดบันทึกพฤติกรรมความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร
7. การศึกษาเป็นรายบุคคล หมายถึง เป็นวิธีการที่นิยมใช้กับนักเรียนที่มีปัญหาเป็นรายบุคคล ปัญหาในที่นี้หมายความว่า ควบคุมทั้งเด็กที่เรียนเก่งและเด็กที่เรียนอ่อนรวมทั้งเด็กมีปัญหาในด้านพฤติกรรมต่าง ๆ ด้วย
8. การใช้วิธีสังคมมิติเป็นวิธีการที่นิยมใช้เพื่อให้สมาชิกในกลุ่มเดียวกันประเมินคุณภาพของบุคคลในสมาชิกเดียวกันเพื่อตรวจสอบดูว่าสมาชิกคนใดได้รับความนิยมนิยมสูงสุดในด้านใดด้านหนึ่งหรือหลาย ๆ ด้านก็ได้
9. การให้ปฏิบัติและนำไปใช้เป็นวิธีการที่ครูต้องการทราบพัฒนาการทางด้านทักษะหรือการปฏิบัติงานของนักเรียนหลังจากที่ได้แนะนำวิธีการปฏิบัติให้แล้วการประเมินผลการเรียนการสอนทุก ๆ วิชาครูควรประเมินความเจริญก้าวหน้าของนักเรียนหลาย ๆ ด้าน ที่สำคัญ คือ

9.1 ด้านความรู้ (Cognitive Domain) คือ การวัดความรู้ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์ การสังเคราะห์ และการประเมินผล

9.2 ด้านเจตคติ (Affective Domain) คือ การวัดความรู้สึก ค่านิยม คุณธรรมและจริยธรรมของนักเรียนในด้านต่าง ๆ เช่น ความตรงต่อเวลา ความมีระเบียบวินัย ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่และความขยันขันแข็งในการทำงาน เป็นต้น

9.3 ด้านการปฏิบัติ (Psychomotor Domain) คือ การวัดด้านการปฏิบัติงานเพื่อต้องการทราบว่านักเรียนทำงานเป็นหรือไม่หลังจากที่ได้ศึกษาภาคทฤษฎีแล้วการวัดด้านการปฏิบัติงานหรือด้านทักษะนี้ครูจะใช้มากหรือน้อยจะต้องขึ้นอยู่กับลักษณะวิชาที่สอนวิชาใดเน้นการปฏิบัติงานก็จำเป็นต้องมีการวัดด้านการปฏิบัติงานให้มากกว่าส่วนวิชาใดเน้นให้เกิดความงอกงามทางด้านสติปัญญาการวัดด้านการปฏิบัติงานก็จะลดน้อยลง อย่างไรก็ตาม ในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชาควรจะมีการวัดในด้านการปฏิบัติงานบ้างตามสมควร

R (Research) – การวิจัย หมายถึง ครูต้องเป็นนักแก้ปัญหา เพราะการวิจัยเป็นวิธีการแก้ปัญหาและการศึกษาหาความจริงความรู้ที่เชื่อถือได้โดยวิธีการวิจัยของครูในที่นี้อาจจะมีความหมายเพียงแค่นค้นหาสาเหตุต่าง ๆ ที่นักเรียนมีปัญหาไปจนถึงการวิจัยอย่างมีระบบในชั้นสูงก็ได้สาเหตุที่ครูต้องรับผิดชอบในด้านนี้ก็เพราะในการเรียนการสอนทุก ๆ วิชาควรจะต้องพบกับปัญหาต่าง ๆ อยู่เสมอ เช่น ปัญหาเด็กไม่ทำการบ้าน เด็กหนีโรงเรียนเด็กที่ชอบรังแกเพื่อน และเด็กที่ชอบลักขโมย เป็นต้น

พฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ถ้าครูสามารถแก้ไขได้ก็จะทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นการที่ครูจะแก้ไขปัญหาการเรียนการสอนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้นครูจะต้องทราบสาเหตุแห่งปัญหานั้น วิธีการที่ควรจะทำทราบสาเหตุที่แท้จริงได้ครูจะต้องอาศัยการวิจัยเข้ามาช่วย ดังนั้นหน้าที่ของครูในด้านการค้นคว้าวิจัยจึงเป็นงานที่ครูจะหลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อเป็นเช่นนี้ ครูทุกคนจึงควรศึกษากระบวนการวิจัยให้มีความรู้ ความเข้าใจด้วยขั้นตอนในการวิจัยที่สำคัญมี ดังนี้

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

สำหรับขั้นตอนของการทำงานวิจัยควรดำเนินงานตามลำดับ
ต่อไปนี้

1. การเลือกปัญหาสำหรับการวิจัย
2. การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
3. การจำกัดขอบเขตและการให้คำจำกัดความของปัญหา
4. การตั้งสมมุติฐาน
5. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
6. การสร้างเครื่องมือสำหรับการวิจัย
7. การรวบรวมข้อมูล
8. การวิเคราะห์และการแปลความหมายข้อมูล
9. การสรุปอภิปราย และข้อเสนอแนะ
10. การรายงานผลการวิจัย

S (Service) บริการ หมายถึง การให้บริการ คือ ครูจะต้องให้บริการ
แก่สังคมหรือบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังต่อไปนี้

1. บริการความรู้ทั่วไป ให้แก่นักเรียน ผู้ปกครอง ประชาชน
2. บริการความรู้ทางด้านความรู้และสุขภาพอนามัยโดยเป็นผู้ให้ความรู้หรือเป็นผู้ประสานงานเพื่อดำเนินการให้ความรู้แก่ประชาชน
3. บริการด้านอาชีพ เช่นร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อจัดฝึกอบรมอาชีพระยะสั้นให้ประชาชนในท้องถิ่น
4. บริการให้คำปรึกษาหารือทางด้านการศึกษาหรือการทำงาน
5. บริการด้านแรงงาน เช่นครุร่วมมือกับนักเรียนเพื่อพัฒนา

หมู่บ้าน

6. บริการด้านอาคารสถานที่แก่ผู้ปกครองนักเรียนที่มาขอใช้อาคารสถานที่ในโรงเรียนด้วยความเต็มใจ

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

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

ที่คาดหวังหรือหน้าที่ที่บุคคลต้องกระทำให้บรรลุผลสำเร็จภายใต้สภาพแวดล้อมที่สังคมกำหนด

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า บทบาทของครูตามหลักวิชาการในทัศนะของบุคคลต่าง ๆ พบว่าครูมีบทบาทสำคัญดังนี้ 1) บทบาทด้านการศึกษาคือการพัฒนาผู้เรียนด้านคุณธรรมจริยธรรมและวิชาการการจัดการความรู้และออกแบบการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รวมทั้งการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ 2) บทบาทด้านสังคมและชุมชนครูต้องมีวิธีการดำเนินชีวิตตามครรลองประชาธิปไตย การเป็นผู้นำในการสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในชุมชน สืบทอดและรักษาขนบธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมอันดีงามของชาติ โดยการช่วยทะนุบำรุงรักษาพระพุทธศาสนา ให้มีความมั่นคงควบคู่กับสถาบันชาติและพระมหากษัตริย์ มีความเลื่อมใสและศรัทธาในศาสนาที่นับถือ ปฏิบัติตามหลักธรรมและปฏิบัติศาสนกิจเป็นประจำ นอกจากนี้ครูจะต้องช่วยส่งเสริมและพัฒนาวัฒนธรรมของชาติให้มั่นคง ถวายทอดวัฒนธรรมอันดีงามให้แก่เด็ก ช่วยกันจัดกิจกรรมส่งเสริมวัฒนธรรมและส่งเสริมให้มีการจัดห้องวัฒนธรรมในโรงเรียน 3) บทบาทด้านเศรษฐกิจครูเป็นผู้มีส่วนช่วยในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศชาติตามวิถีพอเพียงโดยให้ความรู้แก่นักเรียนและเน้นทักษะในการทำงานต่าง ๆ เพื่อนักเรียนจะได้มีความรู้ที่ได้มาตรฐานและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ครูควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมสหกรณ์ร้านค้าในโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนรู้จักใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ เช่นทำสวนครัวปลูกผักและไม้ดอกส่งเสริมให้เด็กรู้จักออมทรัพย์ 4) บทบาทด้านการเมืองการปกครองครูต้องปลูกฝังความรักชาติและการปกครองระบอบประชาธิปไตยแก่ผู้เรียนสร้างความเข้าใจที่ถูกต้องให้เกิดขึ้นแก่คนในชาติ โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งกับนักเรียนและผู้ปกครองครู ต้องจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและระบบการเมืองการปกครองของประเทศและมีส่วนช่วยในการพัฒนาการเมืองการปกครองให้มีความมั่นคง โดยให้ความรู้ในเรื่องระบบการปกครองของประเทศ โดยเฉพาะระบอบประชาธิปไตยแก่เด็กและคนในชุมชน สนับสนุนและฝึกหัดให้นักเรียนรู้จักรูปแบบการปกครองประเทศ โดยให้มีการจัดตั้งสภานักเรียนการเลือกหัวหน้าชั้นเป็นต้น

หน้าที่ครู

หน้าที่และความรับผิดชอบของครูเป็นส่วนสำคัญในการประกอบวิชาชีพครู และการดำรงความเป็นครู หน้าที่ครูเกี่ยวข้องกับผู้เรียนเป็นหลัก ได้แก่ งานสอนงาน

อบรมและงานพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมายของแผนการสอน เกณฑ์มาตรฐาน การศึกษาเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้สอดคล้องกับแผนการศึกษาแห่งชาติ

ความหมายของหน้าที่ครู

พระราชวรมนี [ป.อ. ปยุตฺโต] (2528, หน้า 53 – 57) ได้กล่าวถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบของครูตามหลักพระพุทธศาสนาเอาไว้ว่า หน้าที่และความรับผิดชอบ ของครูตามหลักพระพุทธศาสนาโดยยึดหลักทศ 6 เป็นหลัก ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. หน้าที่ของครูอาจารย์ที่พึงกระทำต่อศิษย์
 - 1.1 ฝึกฝนแนะนำให้เป็นคนดี
 - 1.2 สอนให้เข้าใจแจ่มแจ้ง
 - 1.3 สอนศิลปวิทยาให้สิ้นเชิง
 - 1.4 ยกย่องให้ปรากฏในหมู่คณะ
 - 1.5 สร้างเครื่องคุ้มภัยในสารทิศ
2. หน้าที่ของศิษย์พึงปฏิบัติต่อครูอาจารย์
 - 2.1 ลูกขึ้นต้อนรับเมื่อครูอาจารย์เข้ามาหา
 - 2.2 เข้าไปหาเพื่อบำรุง คอยรับใช้ ขอคำปรึกษา ชักถามรับ

คำแนะนำ

- 2.3 ใฝ่ใจเรียน มีใจรักและศรัทธาในการเรียน
- 2.4 ประนินบัติรับใช้ ช่วยบริการ
- 2.5 เรียนศิลปวิทยาโดยเคารพ

ยนต์ ชุมจิต (2531, หน้า 49–55 อ้างถึงใน เกริกเกียรติ ต่อกิจไพบูลย์, 2558, หน้า 47) หน้าที่ความรับผิดชอบของครู หมายถึง กิจที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีโดย สม่่าเสมอ การกระทำของครูเพื่อให้เกิดผลดีได้นั้นต้องอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบ แบบ ธรรมเนียม จริยธรรม จรรยาบรรณและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญด้วยความรับผิดชอบใน หน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวังเป็นภารกิจที่สังคม มอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำ และเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคมหน้าที่ ของครูในแง่คุณลักษณะที่พึงประสงค์สรุปไว้ ดังนี้

1. ครูเป็นผู้ที่สามารถให้ทางแห่งความรอดแก่ศิษย์ความรอดมีอยู่สอง ทาง คือทางรอดทางกายและทางรอดทางใจ
2. ครูต้องสามารถดำรงความเป็นครูอยู่ได้ทุกอิริยาบถ

3. ครูต้องสามารถเป็นตัวอย่างตามคำสอนแก่ศิษย์ได้สอนอย่างไรทำ
อย่างนั้น

พระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546

กำหนดให้ครูสภาเป็นองค์กรวิชาชีพครู ที่มีกฎหมายรองรับและให้อำนาจหน้าที่ครูสภา
ในการรักษามาตรฐานวิชาชีพของครู ครูสภาได้แต่งตั้งคณะทำงานหลายกลุ่มเพื่อศึกษา
เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของครู และได้ข้อสรุปเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู 12 มาตรฐาน
เพื่อให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบของครูเป็นไปตามเกณฑ์
มาตรฐานวิชาชีพ ดังนี้ (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2547, หน้า 1)

มาตรฐานที่ 1 ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
ครูอยู่เสมอการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู หมายถึงการ
ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครู การศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนา
ตนเองการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ และการเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการที่องค์กรหรือ
หน่วยงานหรือสมาคมจัดขึ้น เช่น การประชุม การอบรมการสัมมนาและการประชุม
ปฏิบัติการ ทั้งนี้ต้องมีผลงานหรือรายงานที่ปรากฏชัดเจน

มาตรฐานที่ 2 ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด
กับผู้เรียนการตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดกับผู้เรียนหมายถึง
การเลือกอย่างชาญฉลาดด้วยความรักและหวังดีต่อผู้เรียนดั่งนั้นในการเลือกกิจกรรม
การเรียนการสอนและกิจกรรมอื่น ๆ ครูต้องคำนึงถึงประโยชน์ที่จะเกิดแก่ผู้เรียนเป็นหลัก

มาตรฐานที่ 3 มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพการมุ่งมั่น
พัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ หมายถึงการใช้ความพยายามอย่างเต็มความสามารถ
ของครูที่จะให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ให้มากที่สุด ตามความถนัดความสนใจความต้องการ
โดยวิเคราะห์วินิจฉัยปัญหาความต้องการที่แท้จริงของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนวิธีการสอนที่จะ
ให้ได้ผลดีกว่าเดิมรวมทั้งการส่งเสริมพัฒนาการด้านต่าง ๆ ตามศักยภาพของผู้เรียน
แต่ละคนอย่างเป็นระบบ

มาตรฐานที่ 4 พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง หมายถึง การเลือกใช้ปรับปรุงหรือ
สร้างแผนการสอนบันทึกการสอน หรือเตรียมการสอนในลักษณะอื่น ๆ ที่สามารถนำไปใช้
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนบรรลุวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 5 พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอกับการพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ หมายถึง การประดิษฐ์คิดค้นผลิตเลือกใช้ปรับปรุงเครื่องมืออุปกรณ์เอกสารสิ่งพิมพ์เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดประสงค์ของการเรียนรู้

มาตรฐานที่ 6 จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียนการจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร หมายถึง การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนประสบผลสำเร็จในการแสวงหาความรู้ตามสภาพความแตกต่างของบุคคลด้วยการปฏิบัติจริง และสรุปความรู้ทั้งหลายได้ด้วยตนเองก่อให้เกิดค่านิยมและนิสัยในการปฏิบัติจนเป็นบุคลิกภาพถาวรติดตัวผู้เรียนตลอดไป

มาตรฐานที่ 7 รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบการรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ หมายถึง การรายงานผลการพัฒนาผู้เรียนที่เกิดจากการปฏิบัติการเรียนการสอนให้ครอบคลุมสาเหตุปัจจัย และการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องโดยครุณาเสนอรายงานการปฏิบัติ ในรายละเอียดดังนี้

- 1) ปัญหาความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการได้รับการพัฒนาและเป้าหมายของการพัฒนา
- 2) เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมการเรียนการสอนที่นำมาใช้เพื่อการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนและขั้นตอนวิธีการใช้เทคนิควิธีการหรือนวัตกรรมนั้น ๆ
- 3) ผลการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามวิธีการที่กำหนดที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน
- 4) ข้อเสนอแนะแนวทางใหม่ ๆ ในการปรับปรุงและพัฒนาผู้เรียนให้ได้ผลดียิ่งขึ้น

มาตรฐานที่ 8 ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี หมายถึง การแสดงออกการประพฤติและปฏิบัติในด้านบุคลิกภาพทั่วไป การแต่งกาย กิริยาวาจาและจริยธรรมที่เหมาะสมกับความเป็นครูอย่างสม่ำเสมอที่ทำให้ผู้เรียนเลื่อมใสศรัทธาและถือเป็นแบบอย่าง

มาตรฐานที่ 9 ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์หมายถึง การตระหนักถึงความสำคัญรับฟังความคิดเห็น ยอมรับในความรู้ความสามารถให้ความร่วมมือในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของเพื่อนร่วมงานด้วยความเต็มใจเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาและร่วมรับผลที่

เกิดขึ้นจากการกระทำนั้น

มาตรฐานที่ 10 ร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชนการร่วมมือกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์ในชุมชน หมายถึงการตระหนักในความสำคัญรับฟังความคิดเห็นยอมรับในความรู้ความสามารถของบุคคลอื่นในชุมชน และร่วมมือปฏิบัติงานเพื่อพัฒนา งานของสถานศึกษาให้ชุมชนและสถานศึกษามีการยอมรับซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานร่วมกันด้วยความเต็มใจ

มาตรฐานที่ 11 แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนาการแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา หมายถึงการค้นหาสังเกตจดจำและรวบรวมข้อมูลข่าวสารตามสถานการณ์ของสังคมทุกด้านโดยเฉพาะสารสนเทศเกี่ยวกับวิชาชีพครูสามารถวิเคราะห์หรือวิจารณ์อย่างมีเหตุผลและใช้ข้อมูลประกอบการแก้ปัญหาพัฒนาตนเอง พัฒนางานและพัฒนาสังคมได้อย่างเหมาะสม

มาตรฐานที่ 12 สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ หมายถึง การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้โดยการนำปัญหาหรือความจำเป็นในการพัฒนาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการเรียนและการจัดกิจกรรมอื่น ๆ ในโรงเรียนมากำหนดเป็นกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนาของผู้เรียนที่ถาวรเป็นแนวทางในการแก้ปัญหาของครูอีก แบบหนึ่งที่จะนำเอาวิกฤติต่าง ๆ มาเป็นโอกาสในการพัฒนาครูจำเป็นต้องมองมุมต่าง ๆ ของปัญหาแล้วผันมุมของปัญหาไปในทางการพัฒนา กำหนดเป็นกิจกรรม ในการพัฒนาของผู้เรียนครูจึงต้องเป็นผู้มองมุมบวกในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้กล้าที่จะเผชิญปัญหาต่าง ๆ มีสติในการแก้ปัญหาได้ตอบสนองของปัญหาต่าง ๆ ด้วยอารมณ์หรือแง่มุมแบบตรงตัวครูสามารถมองหามุมในทุก ๆ โอกาสมองเห็นแนวทางที่ นำสู่ผลก้าวหน้าของผู้เรียน

สรุปได้ว่า หน้าที่ของครู คือ จัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่างชัดเจน เอาใจใส่ดูแลตนเองและครอบครัวอย่างดี จัดเตรียมวางแผนการสอนมีทักษะการประเมินผู้เรียน ให้ความร่วมมือกับชุมชนทำนุบำรุง ศาสนาวัฒนธรรม ปฏิบัติตนตามกฎหมายและรักษามาตรฐานของวิชาชีพครู

ภาระงานครู

หน้าที่ความรับผิดชอบของครูหรือภาระงานที่ครูต้องกระทำให้ได้ผลดีนั้น ต้องมีความสม่ำเสมอ โดยอาศัยพื้นฐานของกฎระเบียบจรรยาบรรณและคุณธรรมเป็นปัจจัยสำคัญ ด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของครูเป็นพฤติกรรมที่พึง

ประสงค์ของครูที่สังคมคาดหวังแสดงถึงภารกิจที่สังคมมอบหมายให้ผู้ประกอบวิชาชีพครูกระทำและเป็นพันธกิจที่ผู้เป็นครูมอบให้กับสังคม

ความหมายของภาระงานครู

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 1) ให้ความหมาย “ภาระงาน” มาจากคำว่าภาระกับงานซึ่งในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายของภาระ “ภาระ” หมายถึง ของหนักน้ำหนักภาระที่หนักการงานที่หนักหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ ส่วนคำว่า “งาน” หมายถึง สิ่งหรือเรื่องที่ทำ ดังนั้นภาระงานจึงหมายถึงภารกิจหรือเรื่องที่จะต้องทำโดยเป็นหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ เช่น พ่อแม่มีภาระในการเลี้ยงดูบุตร ครูมีภาระหน้าที่ในการอบรมสั่งสอนศิษย์

สรุปภาระงานของครู หมายถึงภารกิจหรืองานในหน้าที่ความรับผิดชอบของครูปัจจุบันภาระงานของครูที่จะต้องกระทำโดยเป็นหน้าที่ รับผิดชอบส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติในสถานศึกษาซึ่งสามารถ แบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทหลัก ๆ คือ ภาระงานที่เป็นงานประจำอันได้แก่ภาระงานเกี่ยวกับการสอนและการปกครอง ส่วนภาระงานอีกประเภทคือภาระงานพิเศษต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาโดยจะมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ภาระงานประจำของครู

ภาระงานประจำของบุคคลที่ทำหน้าที่ครูประกอบด้วยภาระงานเกี่ยวกับการสอน ภาระงานเกี่ยวกับการปกครองผู้เรียน และภาระงานเกี่ยวกับหน้าที่ครูประจำชั้น ดังนี้

1. ภาระงานของครูเกี่ยวกับการสอนได้แก่

- 1) ครูมีภาระรับผิดชอบเกี่ยวกับการสอนในวิชาต่าง ๆ ตามแต่ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษาและครูจะต้องเข้าสอนตามที่กำหนดไว้ในตารางสอน
- 2) ในการสอนนั้นครูต้องมีภาระรับผิดชอบในการวางแผนการสอน จัดเตรียมอุปกรณ์การสอนและจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับจุดประสงค์ในการเรียนรู้
- 3) ครูต้องมีการวัดผลประเมินผลตามหลักสูตรกำหนดและจัดทำเอกสารการวัดและประเมินผลให้ครบถ้วนและตามกำหนดเวลาในปฏิทินและแผนปฏิบัติงานของโรงเรียน

4) ในกรณีที่ครูไม่สามารถทำการสอนหรือวัดผลการเรียนไม่ว่าด้วยสาเหตุใด ๆ ก็ตามครูต้องรับผิดชอบจัดหาครูสอนแทนในคาบเรียนนั้น ๆ

5) ครูต้องมีความเอาใจใส่ผู้เรียนเป็นรายบุคคลช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาในการเรียนในวิชาของตนโดยการสอนซ่อมเสริมเป็นต้น

2. ภาระงานของครูเกี่ยวกับการปกครองผู้เรียนได้แก่

1) ครูต้องมีหน้าที่สอดส่องดูแลความประพฤติของผู้เรียนทุกคนให้ปฏิบัติตามระเบียบวินัยของโรงเรียน

2) ครูไม่ควรละเลยเพิกเฉยเมื่อผู้เรียนทำผิดระเบียบวินัย

3) ครูควรสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ผู้เรียนที่ทำความดี

4) ครูไม่ควรมีอคติกับผู้เรียนใด ๆ

5) ครูควรมุ่งมั่นอบรมบ่มนิสัยของผู้เรียนให้ประพฤติปฏิบัติตนเป็นคนดีมีระเบียบวินัยและมีคุณธรรม

6) ครูควรชี้แนะแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในหนทางชีวิตที่ดี

7) ครูต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้นักเรียน

3. ภาระงานของครูเกี่ยวกับหน้าที่ครูประจำชั้นได้แก่

1) ครูต้องควบคุมดูแลผู้เรียนในชั้นที่ตนรับผิดชอบในบทบาทครูประจำชั้นหรือครูที่ปรึกษา

2) ครูควรให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียนในชั้น

3) ครูต้องรับผิดชอบในการจัดห้องเรียนตลอดจนอุปกรณ์ต่าง ๆ ของห้องที่ตนทำหน้าที่เป็นครูประจำชั้น

4) ครูต้องติดต่อประสานงานสถานศึกษากับผู้เรียนและผู้ปกครองผู้เรียน

5) ครูต้องจัดทำเอกสารประจำชั้นให้เรียบร้อยและเป็นปัจจุบันเช่นสมุดรายนามประจำตัวผู้เรียนระเบียบสะสม

ภาระงานพิเศษของครู

นอกเหนือภาระงานในการสอนแล้วครูยังต้องมีภาระงานอื่น ๆ ตามที่ทางสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษามอบหมาย โดยฝ่ายผู้อำนวยการสถานศึกษาผู้ช่วยผู้อำนวยการสถานศึกษาหัวหน้างานต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระต่าง ๆ ซึ่ง

ภาระงานต่าง ๆ เหล่านี้จะเป็นส่วนประกอบทำให้ครูทำหน้าที่ของคำว่าครูได้เต็มศักยภาพ งานต่าง ๆ เหล่านี้ได้แก่งานดังต่อไปนี้

1. งานในโครงการพิเศษต่าง ๆ ในกิจกรรมพิเศษต่าง ๆ ตามวาระและโอกาสต่าง ๆ เช่น งานในโครงการประกวดความเรียงวันพ่อแห่งชาติงานในโครงการทำดีถวายในหลวง

2. งานที่เป็นกิจกรรมส่วนรวมของสถานศึกษา เช่นงานค่ายลูกเสืองานกิจกรรมตามประเพณี

3. ศาสนาการควบคุมดูแลผู้เรียนไปทำกิจกรรมการเรียนรู้นอกสถานที่งานกิจกรรมของชุมชนในการเลือกตั้ง

4. งานที่ได้รับคำสั่งให้ปฏิบัติเป็นพิเศษเป็นครั้งคราว

5. งานประชุมสัมมนาภายในสถานศึกษา เช่น งานประชุมประจำสัปดาห์ในกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ งานประชุมเกี่ยวกับการปกครองผู้เรียนงานประชุมรับทราบนโยบายของฝ่ายบริหาร

6. งานประชุมสัมมนาภายนอกสถานศึกษาซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นการประชุมสัมมนาการฝึกอบรมทางวิชาการเพื่อพัฒนาคุณภาพของครูจากภาระงานของครูที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่าภาระงานของครูแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ภาระงาน ส่วนตน คือ ภาระงานประจำซึ่งเป็นงานที่เกี่ยวกับการสอน เช่น วางแผนการสอนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การวัดผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย เพื่อพัฒนาผู้เรียนงานปกครองนักเรียนเช่น การสอดส่องดูแลความประพฤติของผู้เรียนให้คำปรึกษาแก่ผู้เรียน 2) ภาระงานส่วนรวม คือภาระงานพิเศษ เช่น การมีส่วนร่วมในกิจกรรมของสถานศึกษาและชุมชนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภาระงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากทางสถานศึกษาหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา

ภาระงานครูตามกฎหมายกระทรวง พ.ศ. 2550

ตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา

ในด้านวิชาการด้านงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไปไปยัง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 1) ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผลประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาและองค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคลครอบครัว

องค์กรหน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ

ของสถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอ

ต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก
งบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน
เพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของ
ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ
เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและ
จัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงินการเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน

3. ด้านการบริหารงานบุคคล
- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นการย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 3.6 การลาทุกประเภท
- 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 3.12 การออกจากราชการ
- 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
- 3.14 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัยคุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
4. ด้านการบริหารทั่วไป
- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบรวมหรือเลิก

สถานศึกษา

- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตาม

อัยยาศัย

- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริมสนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการ

ลงโทษนักเรียน

สรุปได้ว่า ภาระงานครูตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ประกอบด้วยงาน 4 ฝ่าย สำคัญได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ในปัจจุบันทุกสถานศึกษาได้บริหารงานกระจายอำนาจบริหารสู่การปฏิบัติงานของครูบทบาทหน้าที่และภาระงานของครูกล่าวโดย

สรุปได้ว่า คือ ภาระและหน้าที่ตามสถานภาพของครูที่ต้องรับผิดชอบต่อตนเองต่อศิษย์ต่อสถาบันวิชาชีพต่อสังคมทุกระดับบทบาทของครูมีความสำคัญต่อการศึกษาสังคมชุมชน เศรษฐกิจการเมืองและการปกครองหน้าที่ของครูตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในปัจจุบัน คือจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนอย่างหลากหลาย อธิบายให้ผู้เรียนเข้าใจอย่าง ชัดแจ้ง เอาใจใส่ดูแลตนเองและครอบครัวอย่างดีจัดเตรียมวางแผนการสอนมีทักษะการ ประเมินผู้เรียนให้ความร่วมมือกับชุมชน ทำนุบำรุงศาสนาวัฒนธรรม ปฏิบัติตนตาม กฎหมายและรักษามาตรฐานของวิชาชีพครูภาระงานของครูประกอบด้วยงาน 4 ฝ่าย สำคัญ ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณด้านการ บริหารงานบุคคลและด้านการบริหารทั่วไป ฉะนั้นครูควรมีบทบาทหน้าที่และภาระงาน หลัก คือ บทบาทหน้าที่เป็นผู้จัดการเรียนรู้ผู้ออกแบบการเรียนรู้และผู้อำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้เรียน

สรุป จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งเป็นผลสำเร็จในการดำเนินงาน ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิตและด้านผลลัพธ์หน้าที่ ในการ ปฏิบัติงานหลักของครูในโรงเรียนคือการจัดการเรียนการสอน ดังนั้นคุณภาพการ ปฏิบัติงานของครูถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่จะแสดงถึงความมีประสิทธิภาพของ องค์กร ในด้านการปฏิบัติงานของครูนั้น ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ครูในโรงเรียน ตามเกณฑ์มาตรฐานการปฏิบัติงานของคุรุสภาวิชาชีพครู 12 ข้อ ประกอบด้วย 1) ปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ 2) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง 5) พัฒนาสื่อ การเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ 8) ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา และ 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ที่ตั้ง

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีพื้นที่ประมาณ 2,553.53 ตารางกิโลเมตร พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบและราบลุ่ม ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกของจังหวัดอุดรธานี ประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอหนองหาน อำเภอบ้านดุง อำเภอไชยวาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์ และอำเภอกุมภวาปี โดยมีที่ตั้งสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอยู่ที่อำเภอหนองหาน มีระยะห่างจากจังหวัดอุดรธานี มีตามทางหลวงหมายเลข 22 ประมาณ 35 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอโพนพิสัย จังหวัดหนองคาย

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกุมภวาปี และอำเภอศรีธาตุ จังหวัดอุดรธานี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอวังสามหมอ จังหวัดอุดรธานี อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอส่องดาว และอำเภอบ้านม่วง จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก ติดต่อกับอำเภอเมืองอุดรธานี อำเภอเพ็ญ อำเภอสร้างคอม และอำเภอประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี

ข้อมูลพื้นฐานทางการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีการจัดระบบการศึกษาเป็นการศึกษาในระบบและมีองค์กรอื่นที่จัดการศึกษานอกระบบ การศึกษาตามอัธยาศัย และการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ดังนี้

1. การศึกษาปฐมวัย ดำเนินการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนรวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
2. การศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งในภาครัฐและเอกชนครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษา
3. การศึกษาอุดมศึกษา มีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดำเนินการทั้งภาครัฐและเอกชน

ข้อมูลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

1. ข้อมูลโรงเรียนจำแนกตามขนาด

1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก (1 – 120 คน) จำนวน 112 โรงเรียน

1.2 โรงเรียนขนาดกลาง (121 – 300 คน) จำนวน 72 โรงเรียน

1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ (301 คนขึ้นไป) จำนวน 19 โรงเรียน
รวม 203 โรงเรียน

2. ข้อมูลนักเรียน จำแนกตามชั้นเรียน

2.1 อนุบาล 1	จำนวน 114 คน
2.2 อนุบาล 2	จำนวน 3,124 คน
2.3 อนุบาล 3	จำนวน 1,638 คน
2.4 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 1	จำนวน 3,602 คน
2.5 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 2	จำนวน 3,669 คน
2.6 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 3	จำนวน 3,590 คน
2.7 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 4	จำนวน 3,634 คน
2.8 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 5	จำนวน 3,790 คน
2.9 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6	จำนวน 3,809 คน
2.10 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1	จำนวน 1,438 คน
2.11 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2	จำนวน 1,381 คน
2.12 ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3	จำนวน 1,365 คน

รวมนักเรียนทั้งสิ้น 32,739

ทิศทางการพัฒนาการศึกษา

1. วิสัยทัศน์

องค์กรคุณภาพ จัดการศึกษาได้มาตรฐานบนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง สู่สังคมอนาคตที่ยั่งยืน

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างต่อเนื่องทั่วถึงและมีคุณภาพ

2.2 ส่งเสริม พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา มีคุณธรรม จริยธรรมคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.3 ส่งเสริม สนับสนุน หน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ และค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.4 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภายในองค์กร บูรณาการมีส่วนร่วมของหน่วยงาน องค์กรที่เกี่ยวข้องกับประชาชน เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

3. ค่านิยม (SMILE)

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

ส = สัมฤทธิ์ผลของงาน

พ = พัฒนาคณะ พัฒนาคณะ พัฒนางาน

ป = โปร่งใส เป็นธรรม

4. เป้าประสงค์หลัก

4.1 ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษาที่มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยและได้สมดุล และผู้เรียนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยช่วยวัยและมีคุณภาพตามมาตรฐานการศึกษา

4.2 ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม คุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

4.3 ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึง มีคุณภาพ เสมอภาคและเป็นธรรม

4.4 ครู ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษามีทักษะที่เหมาะสมและมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 และสถานศึกษามีประสิทธิภาพและเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่คุณภาพระดับมาตรฐานสากล

4.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 และสถานศึกษาบูรณาการการทำงาน เน้นการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามหลักกระจายอำนาจ หลักธรรมาภิบาล (Good Governance) และความรับผิดชอบต่อ

5. นโยบาย

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงกำหนดนโยบายแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานระยะ 5 ปี (ระยะแรก 2563 - 2565) และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2565) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 และมุ่งสู่ Thailand 4.0 จำนวน 6 นโยบาย ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการ การศึกษาที่มีคุณภาพมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษา

โครงการที่บุคลากรทางการศึกษามีส่วนร่วมเพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา

1. โครงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเพื่อการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (NT/O – NET) โดยมีหลักการและเหตุผลว่า เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาและยกระดับผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติให้สูงขึ้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงจัดทำโครงการยกระดับคุณภาพผู้เรียนเพื่อการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ (NT/O – NET) ขึ้นมาโดยมีวัตถุประสงค์ดังนี้ 1) เพื่อให้ นักเรียนมีองค์ความรู้ตรงตามมาตรฐานตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2) เพื่อเตรียมความพร้อมของนักเรียนในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ 3) เพื่อจัดค่ายกิจกรรมวิชาการเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ของการศึกษาระดับชาติ 4) เพื่อยกระดับผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติให้สูงขึ้น โดยผลที่ได้รับ คือ 1) นักเรียนมีองค์ความรู้ตรงตามมาตรฐานและตัวชี้วัดของหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 2) นักเรียนมีความพร้อมในการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ 3) ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้จัดกิจกรรมวิชาการเพื่อยกผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ 4) ผลสัมฤทธิ์ของการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติ สูงขึ้น

2. โครงการส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาศักยภาพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้ 1) เพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้ ความสามารถให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 2) เพื่อสร้างความสามัคคีในหน่วยงานและบำรุงขวัญให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องโดยผลที่ได้รับคือ 1) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ลูกจ้างในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีทักษะความรู้ความสามารถทางวิชาการมากขึ้น 2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสู่ความเป็นเลิศ 3) สามารถสร้างความสามัคคีในหน่วยงานและบำรุงขวัญให้เกิดพลังสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

สรุปได้ว่าสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีการจัดระบบการศึกษาเป็นการศึกษาในระบบและนอกระบบและเมืองคร้ออื่นที่จัดการศึกษานอกระบบการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาปวช.ปวส.ดำเนินการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน รวมทั้งองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดำเนินการทั้งในภาครัฐและเอกชนครอบคลุมเขตพื้นที่การศึกษาและการศึกษาอุดมศึกษา มีการจัดการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ดำเนินการทั้งภาครัฐและเอกชนประกอบด้วย 6 อำเภอ คือ อำเภอหนองหาน อำเภอบ้านดุง อำเภอไชยวาน อำเภอทุ่งฝน อำเภอพิบูลย์รักษ์ และ อำเภอกู่แก้ว

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยในประเทศ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
 นารินทร์ เดชสะท้าน (2557) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคพินิจ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ควรส่งเสริมบุคลากรให้มีการพัฒนาตนเอง มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ วางแผนการปฏิบัติงาน ประพฤติตนเป็น

อย่างไรก็ดี ยึดหลักธรรมาภิบาล เสริมแรงครู ส่งเสริมให้ครูทำผลงานที่เป็นเลิศ และกำหนดมาตรฐานปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกัน

บรรจง เจริญสุข (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง และจากการเปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนมีความแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงาน และยังพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ทั้ง 4 ด้าน สามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน ร้อยละ 97.10 โดยเรียงลำดับคือ การกระตุ้นชาวนโยบาย การสร้างแรงบันดาลใจ การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

อัฒนศักดิ์ ลิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า 1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน อยู่โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน 7) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพโรงเรียน ตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 10) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 3 ด้าน ได้แก่ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ และด้านสร้างแรงบันดาลใจ ที่สามารถพยากรณ์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 65.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22726 11) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่ควรได้รับการพัฒนาจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านระดมความร่วมมือผู้ผูกพัน 2) ด้านสร้างวิสัยทัศน์ร่วมเชิงอุดมการณ์ 3) ด้านสร้างแรงบันดาลใจและ 4) ด้านกระตุ้นปัญญาและความคิดสร้างสรรค์

ชโรบล เฉียงกลาง (2563) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า : 1) ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาใน โรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมอยู่และรายด้านอยู่ใน ระดับมาก 2) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของครูในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กัน ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

จาร์วรรณ นุสา (2563) ได้ทำการศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา

มี 5 องค์ประกอบ 15 ตัวชี้วัด ได้แก่ (1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มี 3 ตัวชี้วัด (2) การสร้างแรงบันดาลใจ มี 3 ตัวชี้วัด (3) การกระตุ้นทางปัญญา มี 3 ตัวชี้วัด (4) คำหนึ่งถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล มี 3 ตัวชี้วัด (5) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม มี 3 ตัวชี้วัด

จิตรภา ทรัพย์โถม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและบทบาทบริหารงานของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1 องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 3) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน โรงเรียนขนาดต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 5) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 6) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความเห็นมากกว่าครูผู้สอน 7) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดต่างกันโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 8) ประสิทธิภาพโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารและครูที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 - 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี 9) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

มณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนมีความแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน 4) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน ส่วนการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน 6) ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผกากรอง ศรีประไหม (2558, หน้า 131) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน

2. งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ภัทรภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า 1) คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนโดยภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวมแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนที่มีประสิทธิผลการทำงานต่างกัน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน 3) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีประสิทธิผลการทำงานต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง โดยมีค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .05 5) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 3 ด้าน ได้แก่ การเป็นผู้นำด้านการจัดระบบการเป็น
ผู้นำด้านวิชาการและการเป็นผู้นำสังคมและชุมชนส่วนแนวทางในการพัฒนาประสิทธิผล
การทำงานของครูตามความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนา
แผนการจัดการเรียนรู้ให้สามารถปฏิบัติได้จริงในชั้นเรียนพัฒนาสื่อการสอนให้มี
ประสิทธิภาพอยู่เสมอจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้ผู้เรียนรู้จักคิดวิเคราะห์คิด
สร้างสรรค์โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน และรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน
ได้อย่างเป็นระบบ

ฐิติณัฐ ปรงชัยภูมิ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 30 พบว่า 1) ระดับภาวะผู้นำทางวิชาการของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและเป้าหมายของ
สถานศึกษา รองลงมา คือ การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนและด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การนิเทศและประเมินผลการศึกษา 2) ผลการเปรียบเทียบระดับภาวะ
ผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู
โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ
จำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 3) ระดับ
ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต
30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณา
เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือคุณธรรม จริยธรรม
รองลงมา คือ จรรยาบรรณวิชาชีพ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผลการ ปฏิบัติงาน
4) ผลการเปรียบเทียบระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ความ
คิดเห็นระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและครู โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดย ภาพรวม
ไม่แตกต่างกัน 5) ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 โดย ภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรษยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งและวุฒิทางการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านบุคลิกภาพ (X1) มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง วุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.644 6) แนวทางในการพัฒนาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูมี 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นผู้นำและด้านมนุษยสัมพันธ์

จันทนา หงวนบุญมาก (2564, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รองลงมา ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 2) การจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษาสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 3 โดยภาพรวมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านกระบวนการเรียนรู้ รองลงมา ด้านบทบาทของผู้สอนและผู้เรียน ด้านการออกแบบการจัดการเรียนรู้ และด้านหลักการจัดการเรียนรู้ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับการจัดการเรียนรู้ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาญจนบุรี เขต 3 ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกอยู่ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

งานวิจัยต่างประเทศ

1. งานวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน

Stogdill (1974, บทคัดย่อ) ได้รวบรวมผลการวิจัยเกี่ยวกับบุคลิกภาพ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำโดยจำแนกออกเป็นกลุ่มตาม ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ บุคลิกภาพ ลักษณะและพฤติกรรมของผู้นำที่ได้รับการยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 15 เรื่อง พบว่าผู้นำควรจะมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมเหนือบุคคลอื่น ๆ ในเรื่องต่อไปนี้มี เซาวันปัญญาดีมีความคิดอ่านเฉียบแหลมกว่า มีนิสัยรักการศึกษาค้นคว้า รักการอ่าน คิดตาม ความก้าวหน้าทางวิชาการหรือในวิชาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่ทำให้มีความรู้ทันสมัยและกว้างไกลเป็นที่ฟังในเรื่องที่ตนรับผิดชอบได้มีความเข้าใจในงานที่ทำศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่เสมอหรือรู้แหล่งที่จะไปสอบถามปรึกษาหารือได้ ชอบกิจกรรมหรืองานสังคม ไม่เป็นคนเก็บตัว กระตือรือร้นที่จะเข้าร่วมกิจกรรมสังคมกับกลุ่ม เข้ากับคนได้ทุกชั้นโดยไม่เคอะเขินมีมารยาท สังคมดีมีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมดี มีฐานะพอเลี้ยงตนเองให้อยู่ในระดับเดียวกันหรือดีกว่ากลุ่มไม่มีหนี้สินหรือหยิบยืมเพื่อน ร่วมงาน จนทำให้ฐานะของตำแหน่งด้อยลงส่วนปริมาณคุณภาพ คุณสมบัติและทักษะ ที่สำคัญของหัวหน้างานขึ้นอยู่กับสภาพงานที่บริหารอยู่ 74 บุคลิก ลักษณะของผู้นำที่ได้รับ การยืนยันจากผลการวิจัยมากกว่า 10 เรื่อง พบว่า ผู้นำควรจะมีบุคลิกลักษณะเหนือบุคคล อื่นในเรื่องต่อไปนี้ ความสามารถในการเข้าสังคมเข้ากับคนได้ทุกระดับโดยปราศจากอาการหวาดกลัว เคอะเขิน รู้จิตวิทยา ในการพูดคุยกับคน ปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้และเป็นผู้ที่มีการยาทสังคมที่ดีมีความคิดริเริ่มสามารถที่จะริเริ่มสิ่งใหม่ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน มีจินตนาการที่จะสามารถนำไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์แก่ส่วนรวมได้ มีความอดทนทนทานต่อความยากลำบากทนงานหนักได้อึดทนต่อปัญหาอุปสรรคด้านใดโดยไม่เสียกำลังใจ รับประทานอาหาร รู้หลักในการทำงาน รู้เรื่องที่ทำและรู้กว้างไกลทำให้งานสำเร็จได้เร็ว และมี

คุณภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความเข้าใจขอบเขตความสามารถของตนเองหมั่นศึกษาหาความรู้ เพื่อเสริมคุณค่าของตนให้เป็นผู้มีความสามารถมีความเชื่อมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จ และเมื่อจำเป็นต้องชี้แจงแสดงเหตุผลก็สามารถทำได้โดยมีหลักฐานอ้างอิงไม่ตื่นตัวและมีความสามารถในการคาดการณ์ข้างหน้าได้เป็นผู้ที่มีความกระตือรือร้น คล่องแคล่วว่องไว และสามารถที่จะวิเคราะห์และคาดการณ์ข้างหน้าได้ถูกต้อง แม่นยำร่วมมือกับหมู่คณะ ทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและให้ความร่วมมือในการทำงาน เช่น อำนวยความสะดวกพร้อมประสานงาน ให้บริการต่าง ๆ เป็นต้น เป็นผู้ที่มีชื่อเสียงโด่งดังเป็นที่รู้จักของคนทั่วไป มีผลงานเป็นที่ประจักษ์แล้วหรือเป็นที่รู้จักของคนส่วนมาก โดยเฉพาะในเรื่องหน้าที่การงานและมีชื่อเสียงในทางที่ดีมีความสามารถในการเปลี่ยนแปลงและคิดสิ่งใหม่ ๆ เป็นผู้ที่มีนิสัยรักการเปลี่ยนแปลงให้เกิดผลดีแก่หมู่คณะ มีความสามารถในการประยุกต์ของที่เก่าให้เป็นของใหม่ที่น่าสนใจมีความสามารถในการใช้ถ้อยคำ เป็นผู้ที่มีความสามารถในการใช้คำพูดและการเขียนที่มีประสิทธิภาพกะทัดรัด เข้าใจง่ายสละสลวย นุ่มนวล นอกเหนือจากสิ่งที่กล่าวข้างต้นแล้วยังได้พบว่าสิ่งจำเป็นบางประการสำหรับบุคลิกลักษณะของผู้นำ ได้แก่ ความสุขุม รอบคอบ ซื่อสัตย์ และยุติธรรม

Goodhart (1991, p. 2214 – A อ้างถึงใน ดุจฤทัย โปชนอก, 2559, หน้า 57) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมความเป็นผู้นำและประสิทธิผลของโรงเรียนของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐนิวเจอร์ซีย์ ประเทศสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรม เป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์และสามารถทำนายประสิทธิผลของโรงเรียน และความสามารถในการบริหารของผู้บริหารพบว่าการบริหารงานของโรงเรียน ของผู้บริหารที่มีพฤติกรรมเน้นงานวิชาการมากที่สุดจะเป็นสิ่งสำคัญต่อประสิทธิผล ของโรงเรียนและงานวิชาการ

Martino (2003, p. 30) ได้ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะการเป็นผู้นำและการเสริมสร้างพลังของครู” โดยการเก็บข้อมูลจากกลุ่มประชากรครูจำนวน 500 คนและผู้บริหารจำนวน 50 คนซึ่งโรงเรียนแต่ละแห่งจะได้รับแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารเกี่ยวกับการประเมินลักษณะภาวะผู้นำแบบสอบถามเพื่อวัดความต้องการทางด้านสังคมสำหรับครูและแบบสอบถามที่ประเมินความมีภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยครูโดยแบบสอบถามได้ทำการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นทางด้านเพศระดับการศึกษาเพื่อเป็นข้อมูลสนับสนุนผลการวิจัยจากการสำรวจมีแบบสอบถามที่ได้รับคืนของครูจำนวน 76% และของผู้บริหารจำนวน 88% การวิจัยนี้ได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลโดย

SPSS เพื่อหาความสัมพันธ์ของตัวแปรของลักษณะภาวะผู้นำ (ภาวะการเปลี่ยนแปลงผู้นำ ภาวะแลกเปลี่ยนผู้นำ) การเสริมสร้างพลังครู (การตัดสินใจภาวะอิสระความรู้ ความสามารถของตนเองผลกระทบต่อสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่) และความพึงพอใจในการทำงาน (ปัจจัยภายนอกและภายใน) นอกจากนี้ได้ศึกษาถึงความสัมพันธ์ ความพึงพอใจในการทำงานกับ 6 ระดับของการเสริมสร้างพลังครูและลักษณะภาวะผู้นำ 3 แบบผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างการเปลี่ยนแปลงภาวะผู้นำ และ ความพึงพอใจในการทำงานและยังพบความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างการ เสริมสร้างพลังครูใน 3 ระดับ (ผลกระทบต่อสถานภาพและความก้าวหน้าในหน้าที่) และ ความพึงพอใจในการทำงานถึงแม้ว่าผลงานวิจัยจะแสดงให้เห็นว่าระดับความพึงพอใจ ในการทำงานเพิ่มขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของภาวะผู้นำแต่ลักษณะภาวะผู้นำมิได้มี ความสัมพันธ์อย่างชัดเจนกับการเสริมสร้างพลังครูผลการวิจัยพบว่าความเป็นผู้นำใน 3 รูปแบบคือ transformational leadership, transactional leadership, non-transactional leadership กับการเสริมแรงจูงใจและความพึงพอใจในวิชาชีพทั้งภายนอกและภายในของ ครูมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิตินอกจากนี้ยังพบว่าระดับการเสริมแรงจูงใจ ในครูและความพึงพอใจในวิชาชีพก็มีความสัมพันธ์กันซึ่งงานวิจัยนี้ได้ชี้เฉพาะลงไปว่าระดับ ความพึงพอใจในวิชาชีพของครูจะเพิ่มขึ้นพร้อมกับภาวะผู้นำแบบ transformational leadership และการสร้างแรงจูงใจในบางประเภทไม่ปรากฏว่ามีความสัมพันธ์อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติระหว่างรูปแบบความเป็นผู้นำกับการสร้างแรงจูงใจในครู

2. งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

Izumi (2002, บทคัดย่อ) ศึกษาถึงสาเหตุแห่งความสำเร็จของโรงเรียน ประถม 8 แห่งในแคลิฟอร์เนีย จากการศึกษาพบว่า ครูใหญ่ของโรงเรียนเหล่านี้จะให้ ความสำคัญ กับวิธีการสอนหลักสูตรการพัฒนาครูระเบียบวินัยการมีส่วนร่วมของ ผู้ปกครอง ฯลฯ ครูใหญ่มีภาวะผู้นำสูงและมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน หลักสูตรมีส่วนสำคัญใน การกำหนดผลการ เรียนของนักเรียน การพัฒนาครูเน้นไปตามมาตรฐานที่รัฐกำหนด โรงเรียนให้ความสำคัญ กับคุณภาพของครูมากกว่าใบวุฒิทางการสอนครูใหญ่ของ โรงเรียนเหล่านี้ยังยืนยันด้วยว่า คุณภาพของครูเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้นักเรียนมี ผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น

Verbeeten, F.H.M. (2008, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง แนวปฏิบัติการบริหารผลงานในองค์กรภาครัฐ: ที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการทำงานจะมากขึ้นนั้น จะต้องมีความ สนับสนุนจากแรงจูงใจจากพนักงานในเชิงบวก และองค์กรจะต้องมีเป้าหมายในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีแบบแผนในการวัดผลงานที่เป็นมาตรฐาน ก็ยิ่งจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่เพิ่มมากขึ้น

Ruilin Lin. (2010, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพครูและประสิทธิผลการสอนที่นักเรียนรับรู้จากโรงเรียนมัธยมศึกษาอุตสาหกรรม The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School ผลการวิจัยพบว่า (1) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต ครูและประสิทธิผลการสอนของครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) คุณภาพชีวิตครู จำแนกตามชั้นเรียน เพศ ชนิดของโรงเรียน ขนาดของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (2) ประสิทธิภาพการสอนของครูจำแนกตามเพศ ประเภท โรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ (4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตครูและ ประสิทธิภาพการสอนของครูโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันระดับมากในทางบวก อย่างมี นัยสำคัญ

Safura. Taghavi. (2014, Abstract) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยม ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r = 0.698$) และระดับนัยสำคัญของการทดสอบเท่ากับ 0.00 น้อยกว่า 0.05 ดังนั้นด้วยความมั่นใจ 99% จึงมีการยืนยันความสัมพันธ์ที่สำคัญระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

จากการสรุปผลการศึกษาเอกสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การศึกษาเรื่ององค์ประกอบคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จึงน่าที่จะมีประโยชน์อย่างยิ่งต่อการบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่อยู่ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ทำการวิจัยโดยตรง ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ได้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่าง

มีอุดมการณ์ 2) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ 3) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา 4) ด้านการ
 คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ตามเกณฑ์
 มาตรฐานวิชาชีพครู ผู้วิจัยสนใจ ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานงานของครูตามเกณฑ์
 มาตรฐานวิชาชีพครูซึ่ง ครูสภาได้ออก “ข้อบังคับครูสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพและ
 จรรยาบรรณวิชาชีพ พ.ศ. 2556 สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา (2556 หน้า 67 – 70)
 ผู้ประกอบวิชาชีพครูต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน 12 ข้อ ประกอบด้วย

- 1) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 2) ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
- 3) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตาม ศักยภาพ
- 4) พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 5) พัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 6) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวร ที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 7) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 8) ปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 9) ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 10) ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 11) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา
- 12) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

ทั้งนี้ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลในการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของ
 ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ผู้วิจัยได้
กำหนดขั้นตอนการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปี
การศึกษา 2564 จำนวน 203 โรงเรียน รวม 2,139 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 203
คน ครูผู้สอนจำนวน 1,936 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564
การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and
Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่ม
ตัวอย่างจำนวน 322 คน แต่ในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน จำแนกเป็น

ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 40 คน และครูผู้สอน จำนวน 298 คน จากโรงเรียน 40 โรงเรียน
วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling)

(บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2.1 ผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่ง ผู้อำนวยการ
สถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี
เขต 3 ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาการในตำแหน่ง
ผู้อำนวยการโรงเรียน โรงเรียนละ 1 คน รวม 40 คน

2.2 ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดสุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก
จำนวน 10 โรงเรียน ๆ ละ 4 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอน จำนวน 40 คน โรงเรียนขนาดกลาง
จำนวน 14 โรงเรียน ๆ ละ 7 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอน จำนวน 98 คน โรงเรียนขนาดใหญ่
จำนวน 16 โรงเรียน ๆ ละ 10 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอน จำนวน 160 คน รวมครูผู้สอนทั้งสิ้น
จำนวน 298 คน

การกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage
Random Sampling) ดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

โรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)	โรงเรียน (โรง)	ผู้บริหาร (คน)	ครูผู้สอน (คน)	รวม (คน)
โรงเรียนขนาดเล็ก	112	112	480	592	10	10	40	50
โรงเรียนขนาดกลาง	72	72	826	898	14	14	98	112
โรงเรียนขนาดใหญ่	19	19	630	649	16	16	160	176
รวม	203	203	1,936	2,139	40	40	298	338

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพ และขนาดของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาอุดรธานี เขต 3

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1	บ้านหนองกลา	เล็ก	1	3	4	1	4	5
2	บ้านบ่อคำ	เล็ก	1	4	5	1	4	5
3	บ้านนาอุดม	เล็ก	1	7	8	1	4	5
4	บ้านดุนประจักษ์รัฐ	เล็ก	1	3	4	1	4	5
5	บ้านคำอ้อ	เล็ก	1	8	9	1	4	5
6	บ้านปลู	เล็ก	1	7	8	1	4	5
7	บ้านยา	เล็ก	1	8	9	1	4	5
8	บ้านหนองฝือ	เล็ก	1	6	7	1	4	5
9	บ้านพังงู	เล็ก	1	8	9	1	4	5
10	บ้านนาจิว	เล็ก	1	12	13	1	4	5
11	บ้านกั้งโนนสะอาด	กลาง	1	19	20	1	7	8
12	บ้านหนองเตาดอนหายโคก	กลาง	1	18	17	1	7	8
13	ธาตุดอนตูม	กลาง	1	10	11	1	7	8
14	บ้านปากาว	กลาง	1	15	16	1	7	8
15	บ้านผักตบประจานุกูล	กลาง	1	17	18	1	7	8
16	บ้านโคกทุ่งยั้ง	กลาง	1	18	19	1	7	8
17	บ้านโพนงาม	กลาง	1	10	11	1	7	8
18	บ้านสร้อยพราว	กลาง	1	14	15	1	7	8
19	ชุมชนกุดคำ	กลาง	1	16	17	1	7	8
20	บ้านวังชมภู	กลาง	1	8	9	1	7	8

ตาราง 3 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
			ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
21	บ้านโพนสูงโนนสวรรค์	กลาง	1	12	13	1	7	8
22	บ้านดงหวาย	กลาง	1	16	17	1	7	8
23	บ้านทรายมูล	กลาง	1	9	10	1	7	8
24	บ้านนายม	กลาง	1	12	13	1	7	8
25	อนุบาลพิบูลย์รักษ์	ใหญ่	1	19	20	1	10	11
26	บ้านถอนนาเพลิน	ใหญ่	1	19	20	1	10	11
27	อนุบาลศรีสุทโธ	ใหญ่	1	44	45	1	10	11
28	พัฒนาศรีมดุงอุดมวิทย์	ใหญ่	1	55	56	1	10	11
29	ชุมชนวังทอง	ใหญ่	1	20	21	1	10	11
30	บ้านนาจาน	ใหญ่	1	33	34	1	10	11
31	บ้านห้วยปลาโตศรีสามารรถ	ใหญ่	1	20	21	1	10	11
32	บ้านตูม	ใหญ่	1	21	22	1	10	11
33	หนองแวงวิทยา	ใหญ่	1	15	16	1	10	11
34	ร่มเกล้า 2	ใหญ่	1	23	24	1	10	11
35	อนุบาลไชยวาน	ใหญ่	1	35	36	1	10	11
36	อนุบาลทุ่งฝน	ใหญ่	1	21	22	1	10	11
37	บ้านหนองหาน (วันครู 2502)	ใหญ่	1	37	38	1	10	11
38	อนุบาลหนองหานวิทยายน	ใหญ่	1	39	40	1	10	11
39	บ้านต๋องหนองสระปลา	ใหญ่	1	20	21	1	10	11
40	ชุมชนบ้านหนองเม็ก	ใหญ่	1	23	24	1	10	11
รวมทั้งสิ้น			40	704	744	40	298	338

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อันประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับปานกลาง

ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับน้อยที่สุด

น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิตยสาร นิตยสารเฉพาะ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยนำ คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ และนำ 1) ภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์ แนวคิด
ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับเกี่ยวกับประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจ
แก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ กระทำโดยนำ
แบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบ ความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้าน
โครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของ
แบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ของข้อคำถามแต่ละข้อที่
เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความ
สอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2541, หน้า 253-254)

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

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item
congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1
หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่าง
แน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้
และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไป
วัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.50 ผู้วิจัย
นำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความ
เห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คนที่ได้ตรวจสอบ และเห็นว่ามีความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา
ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว โดยคณะผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 5 คน โดยใช้เกณฑ์ คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จำนวน 2 คน

ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 2 คน และ
ครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จำนวน 1 คน ดังมีรายชื่อ
ต่อไปนี้

5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.3 ดร.ภานุพงษ์ คำภุษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้อนราษฎร์ดำรง
วิทย์ วิทูลฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

5.4 ดร.ปรเมศวร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาล
กุสุมาลย์ วิทูลฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

5.5 ดร.อนุสรฯ พิพิธภักดี ครูโรงเรียนอนุบาลสกลนคร วิทูลฐานะ
ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ
ผู้เชี่ยวชาญ

7. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปขอการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ กับสถาบันวิจัย
และพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

8. นำแบบสอบถามไปเสนอขอการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กับ
สถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อปรับปรุงแก้ไขตามที่คณะกรรมการจริยธรรมวิจัยเสนอแนะมา

9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม
ตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 50 ชุด

10. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination Power)
โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม

ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.2306 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สันที่ระดับนัยสำคัญ .05 (นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 22)

11. นำข้อคำถามจากแบบสอบถามตอนที่ 2-3 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha-Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ (Alpha Coefficient Method อังเน นพพร ณะชัยพันธ์, 2550, หน้า 19)

12. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ และหาค่าความเชื่อมั่น มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 338 คน

2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4. ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

1. ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม
2. ตรวจสอบความสมบูรณ์แล้วลงรหัส (Coding form)
3. ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และค่าร้อยละ (Percentage)

3.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธ์ุพิณิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

- 4.51-5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมากที่สุด
- 3.51 - 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับมาก
- 2.51 - 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับปานกลาง
- 1.51 - 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อย
- 1.00 - 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับน้อยที่สุด

3.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิน พันธ์ุพิณิจ, 2554, หน้า 155) ดังนี้

4.51-5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

3.51 - 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับมาก

2.51 - 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับ

ปานกลาง

1.51 - 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับน้อย

1.00 - 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

3.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

3.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ ใช้สถิติเพื่อหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามโดยผู้เชี่ยวชาญและใช้ค่าดัชนี IOC (Index of Item - objective congruence) หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)
3. การวิเคราะห์ระดับ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 และ 2) ประสิทธิผล

ในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ใช้สถิติ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's test)

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยใช้สถิติ t-test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามี ความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ เชฟเฟ (Scheffe's test)

4.3 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient) ถ้าค่าระหว่าง -1 ถึง + 1 โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้อยตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2 - tailed) หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูอุดรธานี เขต 3 ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูอุดรธานี เขต 3 ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนารากูร, 2553, หน้า 20)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 - 1.00 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 - 0.90 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 - 0.70 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 - 0.30 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูอุดรธานี เขต 3 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

5. การหาแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาคูอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในด้านที่มีค่าความสัมพันธ์ในระดับกลาง ไปร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอแนวทางพัฒนาตัวแปรในด้านดังกล่าวให้ดี

ยิ่งขึ้น หรือถ้าหากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าความสัมพันธ์ไม่ถึงระดับกลาง ผู้วิจัยก็จะนำเอาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน จำแนกเป็นคณาจารย์ในระดับอุดมศึกษาจำนวน 2 คน ผู้บริหารการศึกษาในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จำนวน 1 คน บุคลากรทางการศึกษาอื่น จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 3 คน และครูผู้สอน จำนวน 3 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่อุดรธานี เขต 3 ต่อไป โดยมีรายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตร

ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

3) ดร.ศุภชัย โถบารุง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

4) นางพิศมัย แก้วแสงใสศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะ ชำนาญการพิเศษ

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

5) นายทองลั่น ธรรมสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแก้ว วิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

6) นายผดุงศักดิ์ วันจงคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศาลา วิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

7) นายธีรศักดิ์ ไชยทะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด วิทยฐานะ

ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

8) นางบุญเพ็ง แสนอุบล ครูโรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมิตร์ภาพที่

126 วิทยฐานะ เชี่ยวชาญ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

9) นางสาวกชกร พินิจมนตรี ครูโรงเรียนบ้านผักตบชวาประชาอนุกุล
 วิทยาลัยฯ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี
 เขต 3

10) นางสาวรัตติยา หาญธงชัย ครูโรงเรียนบ้านหมากแข้ง วิทยาลัยฯ
 ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

ในการหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการ
 เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 นั้น ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือ
 ในการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content
 analysis) จัดกลุ่มประเด็นนำเสนอเชิงพรรณนา เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์
 ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
 ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Square)
MS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนยกกำลังสอง (Mean Square)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

X_t	แทน	ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
X_1	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการมีอิทธิพลอย่างอุดมการณ์
X_2	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
X_3	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา
X_4	แทน	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
Y_t	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
Y_1	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
Y_2	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน
Y_3	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ
Y_4	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านพัฒนาแผนการสอน ให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
Y_5	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านพัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
Y_6	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านจัดกิจกรรมการเรียน การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
Y_7	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านรายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
Y_8	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
Y_9	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
Y_{10}	แทน	ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านร่วมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์

Y_{11}	แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูด้านแสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา
Y_{12}	แทน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียน ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์
R	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่
n	แทน จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
%	แทน ร้อยละ

ลำดับขั้นในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยใช้การหา
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที (t - test)
ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
(One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่

โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 7 ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี จำนวน 40 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน รายละเอียดดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา	40	11.83
1.2 ครูผู้สอน	298	88.17
รวม	338	100.00
2. ขนาดของโรงเรียน		
2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก	50	14.79
2.2 โรงเรียนขนาดกลาง	112	33.14
2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่	176	52.07
รวม	338	100.00
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 10 ปี	186	55.03
3.2 ระหว่าง 10-20 ปี	98	28.99
3.3 มากกว่า 20 ปี	54	15.98
รวม	338	100.00

จากตาราง 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งสิ้น 338 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 และครูผู้สอน จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 88.17

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างของโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 52.07 รองลงมาคือ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 33.14 และโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 14.79

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03 กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 98 คน

คิดเป็นร้อยละ 28.99 และกลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.98

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ระดับของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยใช้การหา
ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตาราง 5 - 9

ตาราง 5 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.24	.61	มาก	4
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.27	.62	มาก	3
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.27	.60	มาก	2
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.28	.63	มาก	1
รวม	4.27	.58	มาก	

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน
พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้
คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.28$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
($\bar{X}=4.27$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.27$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ ($\bar{X}=4.24$)

ตาราง 6 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมี
อุดมการณ์ รายข้อ

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	.71	มาก	3
2. เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ	4.22	.66	มาก	7
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างความ ประทับใจและความภาคภูมิใจต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.24	.75	มาก	5
4. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	.76	มาก	4
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถชี้แจงวิธีการ ปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน	4.23	.74	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ กว้างไกลมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี	4.30	.77	มาก	2
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุม อารมณ์ได้อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์	4.31	.74	มาก	1
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มักหาแนวทางลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน	4.17	.75	มาก	9
9. ผู้บริหารสถานศึกษา กล้าตัดสินใจทำในสิ่ง ใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์	4.20	.80	มาก	8

ตาราง 6 (ต่อ)

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
10. ผู้บริหารสถานศึกษา มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ	4.17	.77	มาก	10
รวม	4.24	.61	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.31$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ($\bar{X}=4.30$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ ($\bar{X}=4.17$)

ตาราง 7 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
รายชื่อ

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจูงใจให้ใต้ บังคับบัญชา มีเจตคติที่ดีในการทำงาน	4.29	.72	มาก	3
2. ผู้บริหารสถานศึกษา เชื่อมั่นใน ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาในการ ปฏิบัติงานเสมอ	4.33	.71	มาก	2
3. ผู้บริหารสถานศึกษา เสียสละเห็น ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ ส่วนตัว	4.27	.79	มาก	7
4. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับ บัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการ ทำงานมากขึ้น	4.21	.73	มาก	9
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างแรง บันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็น อย่างดี	4.20	.76	มาก	10
6. ผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจของโรงเรียน	4.28	.78	มาก	5
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา คำนึงถึงผลประโยชน์ของ ส่วนรวมมากกว่าส่วนตัว	4.28	.74	มาก	4
8. ผู้บริหารสถานศึกษา พุดคุยกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาในพื้นที่ด้วยความเป็น กันเองเสมอ	4.35	.75	มาก	1

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	คาสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าจะต้องทุ่มเทการทำงานให้มากขึ้น กว่าเดิม	4.22	.73	มาก	8
10. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถกระตุ้น ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทุกปัญหาที่ เกิดขึ้นมีทางแก้ไขได้ และมีกำลังใจในการ ทำงาน	4.27	.73	มาก	6
รวม	4.27	.62	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.24$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา พุดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาในพื้นที่ด้วยความเป็น
กันเองเสมอ ($\bar{X}=4.35$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา เชื่อมั่นในความสามารถของ
ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X}=4.33$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
($\bar{X}=4.20$)

ตาราง 8 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
รายชื่อ

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ	4.28	.67	มาก	5
2. ผู้บริหารสถานศึกษา มักจะสอนงานที่ ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา	4.22	.76	มาก	9
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.37	.71	มาก	1
4. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารู้จักวิเคราะห์ปัญหาโดยใช้ เหตุผลและข้อมูลหลักฐาน	4.24	.67	มาก	8
5. ผู้บริหารสถานศึกษา สนับสนุนวิธีการ ทำงานหรือวิธีแก้ไขปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วย วิธีการใหม่ ๆ	4.27	.75	มาก	6
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มักกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผน ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	4.21	.70	มาก	10
7. ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและ สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความ คิดเห็นในแง่มุมมองต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่	4.32	.75	มาก	2

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
8. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตระหนักถึงปัญหา ความ เสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน	4.24	.67	มาก	7
9. ผู้บริหารสถานศึกษา มักกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่นว่าตนสามารถใช้ สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้	4.30	.72	มาก	3
10. ผู้บริหารสถานศึกษา มักกระตุ้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นแนวทางใหม่ ๆ ในการ แก้ไขปัญหาการทำงานได้	4.29	.71	มาก	4
รวม	4.27	.60	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา
ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง
($\bar{X}=4.37$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
ได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุมต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X}=4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด
คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการ
ปฏิบัติงานทุกครั้ง ($\bar{X}=4.21$)

ตาราง 9 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็น
ปัจเจกบุคคล รายข้อ

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้การช่วยเหลือให้ คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มี ปัญหา	4.31	.73	มาก	2
2. ผู้บริหารสถานศึกษา แสดงความห่วงใย ต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชา อยู่เสมอ	4.24	.74	มาก	9
3. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักใคร่สามัคคี กลมเกลียวกัน	4.31	.75	มาก	3
4. ผู้บริหารสถานศึกษา จะไม่ตำหนิ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความเสียหายต่อ หน้าบุคคลอื่น	4.27	.77	มาก	6
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความความ เมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับ ทุกคน	4.33	.73	มาก	1
6. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงาน ตรงกับความรู้ ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.28	.72	มาก	4
7. ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถจัดระบบ สวัสดิการที่ดีสร้างขวัญกำลังใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.25	.76	มาก	8

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
8. ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานตรงกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบในหน่วยงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	4.23	.71	มาก	10
9. ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกัน โดยปราศจากอคติ	4.27	.78	มาก	7
10. ผู้บริหารสถานศึกษา ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์กร	4.28	.74	มาก	5
รวม	4.28	.63	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.28$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ($\bar{X} = 4.33$) รองลงมาคือ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหา ($\bar{X} = 4.31$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษา มอบหมายงานตรงกับตำแหน่ง และความรับผิดชอบในหน่วยงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 4.23$)

จากผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ตั้งไว้ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก”

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3**

ผลการวิเคราะห์ระดับของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) รายละเอียดดังตาราง 10 - 22

ตาราง 10 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยภาพรวม

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.37	.51	มาก	10
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.38	.52	มาก	7
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	4.38	.53	มาก	8
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.34	.57	มาก	12
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.40	.52	มาก	6
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.37	.53	มาก	9
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.37	.54	มาก	11
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	4.50	.50	มาก	1

ตาราง 10 (ต่อ)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
9. รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	4.49	.53	มาก	2
10. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	4.46	.53	มาก	3
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา	4.46	.49	มาก	4
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	4.45	.49	มาก	5
รวม	4.42	.45	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.50$) รองลงมาคือ รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.49$) รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.46$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X} = 4.46$) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X} = 4.45$) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.40$) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.38$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 4.38$) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X} = 4.37$) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.37$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X} = 4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X} = 4.34$)

ตาราง 11 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
 และครูผู้สอน ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพ
 ครูอยู่เสมอ รายข้อ

ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	4.44	.62	มาก	1
2. ครูผู้สอนมีการสร้างผลงานทางวิชาการ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.38	.61	มาก	2
3. ครูผู้สอนได้ทำการศึกษาคนควา แสวงหาสิ่งใหม่ ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรม การเรียนรู้และการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	4.38	.62	มาก	3
4. ครูผู้สอนมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ	4.29	.64	มาก	4
รวม	4.37	.51	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศูรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ
 เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.42) เมื่อ
 พิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
 ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ (\bar{X} =4.44) รองลงมาคือ
 ครูผู้สอนมีการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ (\bar{X} =4.38) ส่วนข้อ
 ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ
 (\bar{X} =4.29)

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่
ผู้เรียน รายข้อ

ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนมีการจัดการสอนตามแผนการ เรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้	4.42	.63	มาก	2
2. ครูผู้สอนมีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้ จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้/แผนการศึกษา เฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ที่ส่งผล ต่อคุณภาพผู้เรียน	4.36	.61	มาก	3
3. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา นักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำให้พัฒนาดีขึ้น และนักเรียนที่เรียนดีให้ได้รับการพัฒนา เต็มศักยภาพ	4.33	.66	มาก	4
4. ครูผู้สอนใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ใช้วิธีการทำงาน เป็นกลุ่ม และใช้การเสริมแรงบวกในการ จัดการเรียนรู้	4.43	.61	มาก	1
รวม	4.38	.52	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม
ต่างๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ครูผู้สอนใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ใช้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม
และใช้การเสริมแรงบวกในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.43$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีการ

จัดการสอนตามแผนการเรียนรู้และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ ($\bar{X}=4.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหานักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำให้พัฒนาดีขึ้นและนักเรียนที่เรียนดีให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ ($\bar{X}=4.33$)

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ รายข้อ

ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อย ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและโดยภาพรวม	4.39	.65	มาก	3
2. ครูผู้สอนให้ความรู้และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัดและ ความสนใจ	4.39	.63	มาก	1
3. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมส่งเสริม ความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและ เต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นการพัฒนา	4.39	.64	มาก	2
4. ครูผู้สอนใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้ เพื่อตอบสนองความถนัดความสนใจของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการ เรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ	4.37	.60	มาก	4
รวม	4.38	.53	มาก	

จากตาราง 13 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศอุดรธานี เขต 3 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ามีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนให้ความรู้

และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัดและความสนใจ ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพ ตามลำดับขั้นการพัฒนา ($\bar{X}=4.39$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองของความถนัดความสนใจของผู้เรียน เป็นรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ ($\bar{X}=4.37$)

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงรายข้อ

ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ ทุกรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย	4.40	.66	มาก	1
2. ครูผู้สอนทำการบันทึกการสอนทุกครั้ง หลังสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.30	.65	มาก	3
3. ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ ของผู้เรียนจากบันทึกกิจกรรมหลังการสอน เพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ	4.37	.67	มาก	2
4. ครูผู้สอนจัดทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนา การเรียนรู้อยู่เสมอ	4.30	.67	มาก	4
รวม	4.34	.57	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.34$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X}=4.40$) รองลงมาคือ

ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากบันทึกกิจกรรมหลังการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.37$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนจัดทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน ($\bar{X}=4.30$)

ตาราง 15 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอรายข้อ

ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนทำการจัดหาจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม	4.47	.62	มาก	1
2. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้	4.36	.63	มาก	4
3. ครูผู้สอนใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้	4.43	.61	มาก	2
4. ครูผู้สอนได้ดูแลปรับปรุงบำรุงสื่อให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา	4.36	.60	มาก	3
รวม	4.40	.52	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.40$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนทำการจัดหาจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม ($\bar{X}=4.47$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}=4.36$)

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่
ผู้เรียน รายข้อ

ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ใน สถานการณ์จริง	4.48	.63	มาก	1
2. ครูผู้สอนฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการ ทำโครงการ	4.32	.68	มาก	4
3. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการ เรียนรู้ตามขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์	4.33	.64	มาก	3
4. ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เน้นทักษะ กระบวนการที่ใช้ประโยชน์และรู้จักการ แก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน	4.38	.61	มาก	2
รวม	4.37	.53	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการ
สอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) เมื่อ
พิจารณารายข้อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด
คือ ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง ($\bar{X}=4.48$) รองลงมาคือ
ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เน้นทักษะกระบวนการที่ใช้ประโยชน์และรู้จักการแก้ปัญหาใน
ชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=4.38$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้
จากการทำโครงการ ($\bar{X}=4.32$)

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ
ครูผู้สอน ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบรายชื่อ

ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศ นักเรียนเป็นรายบุคคล	4.44	.61	มาก	1
2. ครูผู้สอนทำการบันทึกผลพัฒนาการหลัง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน เป็นรายบุคคล	4.33	.62	มาก	3
3. ครูผู้สอนวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของ ผู้เรียนเป็นรายบุคคลหาจุดเด่นและจุดด้อย เพื่อเป็นแนวทางพัฒนา	4.41	.63	มาก	2
4. ครูผู้สอนจัดทำแผนพัฒนาผู้เรียน รายบุคคล	4.28	.65	มาก	4
รวม	4.37	.54	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านรายงานผลการพัฒนา
คุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) เมื่อพิจารณา
รายชื่อ พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ครูผู้สอนจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล ($\bar{X}=4.44$) รองลงมาคือ
ครูผู้สอนวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหาจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อเป็น
แนวทางพัฒนา ($\bar{X}=4.41$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนจัดทำแผนพัฒนา
ผู้เรียนรายบุคคล ($\bar{X}=4.28$)

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน รายข้อ

ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับ ที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทาง ราชการ และอยู่ในศีลธรรมอันดี	4.46	.61	มาก	4
2. ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริตวิริยะ อุตสาหะ	4.51	.60	มากที่สุด	3
3. ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ	4.52	.59	มากที่สุด	2
4. ครูผู้สอนแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกต้องเหมาะสม	4.53	.59	มากที่สุด	1
รวม	4.50	.50	มาก	

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี
แก่ผู้เรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ ($\bar{X}=4.53$) มี
ประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ
และอุทิศเวลาให้กับทางราชการ ($\bar{X}=4.52$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทางราชการ และอยู่ในศีลธรรม
อันดี ($\bar{X}=4.46$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ รายข้อ

ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วย ความสมัครใจและจริงใจ	4.49	.59	มาก	3
2. ครูผู้สอนเอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อน ร่วมงานอย่างสร้างสรรค์	4.48	.62	มาก	4
3. ครูผู้สอนยึดมั่นในระบบคุณธรรม	4.51	.62	มากที่สุด	1
4. ครูผู้สอนมีความสามัคคีในหมู่คณะ	4.50	.63	มาก	2
รวม	4.49	.53	มาก	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่น
ในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณา
รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนยึดมั่นในระบบคุณธรรม ($\bar{X} = 4.51$)
มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมาคือ ครูผู้สอนมีความสามัคคีในหมู่คณะ
($\bar{X} = 4.50$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนเอื้อเฟื้อ
และให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X} = 4.48$) มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ รายข้อ

ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.49	.58	มาก	1
2. ครูผู้สอนรวมแรงจูงใจในการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม	4.45	.62	มาก	3
3. ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนา สังคม	4.48	.64	มาก	2
4. ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษา ผลประโยชน์ส่วนรวม	4.44	.61	มาก	4
รวม	4.46	.53	มาก	

จากตาราง 20 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน
อย่างสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.46$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนให้ความ
ร่วมมือในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ($\bar{X}=4.49$) รองลงมาคือ
ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม ($\bar{X}=4.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม ($\bar{X}=4.44$)

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา รายข้อ

ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนศึกษาคนควหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.49	.58	มาก	1
2. ครูผู้สอนติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์นำสิ่งที่ดีมาพัฒนา	4.42	.58	มาก	4
3. ครูผู้สอนนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ ให้นักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด	4.46	.60	มาก	3
4. ครูผู้สอนรู้ทันสถานการณ์และสามารถ ปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์	4.49	.58	มาก	1
รวม	4.46	.49	มาก	

จากตาราง 21 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูล
ข่าวสารในการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.46) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า
มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนศึกษาค้นควา
หาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ (\bar{X} =4.49) และครูผู้สอนรู้ทันสถานการณ์และสามารถปรับตัว
ได้กับทุกสถานการณ์ (\bar{X} =4.49) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนติดตามข่าวสาร
จากสื่อต่าง ๆ แล้วนำมาสังเคราะห์นำสิ่งที่ดีมาพัฒนา (\bar{X} =4.42)

ตาราง 22 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ รายข้อ

ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	ค่าสถิติ (n=338)		การแปล ความหมาย	ลำดับที่
	\bar{X}	S.D.		
1. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถาม และแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ	4.47	.57	มาก	2
2. ครูผู้สอนเปิดโลกทัศน์ใหม่ให้นักเรียนเกิด การเรียนรู้ที่หลากหลาย	4.48	.59	มาก	1
3. ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้ นอกห้องเรียน และเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น	4.44	.59	มาก	3
4. ครูผู้สอนให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเมื่อ นักเรียนประสบปัญหา	4.43	.57	มาก	4
รวม	4.45	.49	มาก	

จากตาราง 22 พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้
เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.45$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ครูผู้สอนเปิด
โลกทัศน์ใหม่ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย ($\bar{X}=4.48$) รองลงมาคือ ครูผู้สอนเปิด
โอกาสให้นักเรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ ($\bar{X}=4.47$) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ครูผู้สอนให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา
($\bar{X}=4.43$)

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ตั้งไว้
ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก”

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เมื่อจำแนกตามสถานะภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของ การเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ รายละเอียดดังตาราง 23 - 26

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานะภาพการดำรงตำแหน่ง

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ผู้บริหาร (40 คน)		ครูผู้สอน (298 คน)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.30	.67	4.23	.60	1.308	.192
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	4.40	.68	4.25	.61	1.429	.154
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.43	.68	4.25	.58	1.826	.069
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.47	.70	4.25	.61	2.131*	.034
รวม	4.42	.67	4.25	.56	1.780	.076

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามสถานะภาพการดำรง

ตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.362	2	.681	1.860	.157
	ภายในกลุ่ม	122.643	335	.366		
	รวม	124.005	337			
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	.880	2	.440	1.151	.317
	ภายในกลุ่ม	128.083	335	.382		
	รวม	128.964	337			
ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	.572	2	.286	.800	.450
	ภายในกลุ่ม	119.644	335	.357		
	รวม	120.216	337			
ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.768	2	.384	.975	.378
	ภายในกลุ่ม	131.941	335	.394		
	รวม	132.709	337			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.806	2	.403	1.208	.300
	ภายในกลุ่ม	111.743	335	.334		
	รวม	112.549	337			

จากตาราง 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์	ระหว่างกลุ่ม	2.817	2	1.408	3.893*	.021
	ภายในกลุ่ม	121.188	335	.362		
	รวม	124.005	337			
ด้านการสร้างแรง บันดาลใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.911	2	2.455	6.630**	.001
	ภายในกลุ่ม	124.053	335	.370		
	รวม	128.964	337			
ด้านการกระตุ้นทาง ปัญญา	ระหว่างกลุ่ม	2.371	2	1.186	3.370*	.036
	ภายในกลุ่ม	117.845	335	.352		
	รวม	120.216	337			
ด้านการคำนึงถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.012	2	1.506	3.890*	.021
	ภายในกลุ่ม	129.697	335	.387		
	รวม	132.709	337			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.152	2	1.576	4.826**	.009
	ภายในกลุ่ม	109.397	335	.327		
	รวม	112.549	337			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมี
อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 3) ด้านการคำนึงถึง
ความเป็นปัจเจกบุคคล จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่
(Scheffe's Method) รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	(\bar{X})	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.19	4.38	4.15
ด้านการมี อิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์	น้อยกว่า 10 ปี	4.19	-	-.19*	.04
	10-20 ปี	4.38	-	-	.23*
	มากกว่า 20 ปี	4.15	-	-	-
	-	(\bar{X})	4.21	4.45	4.14
ด้านการสร้าง แรงบันดาลใจ	น้อยกว่า 10 ปี	4.21	-	-.25*	.06
	10-20 ปี	4.45	-	-	.21*
	มากกว่า 20 ปี	4.14	-	-	-
	-	(\bar{X})	4.21	4.40	4.24
ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	น้อยกว่า 10 ปี	4.21	-	-.19*	-.03
	10-20 ปี	4.40	-	-	.16
	มากกว่า 20 ปี	4.24	-	-	-

ตาราง 26 (ต่อ)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	(\bar{X})	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.19	4.38	4.15
ด้านการ	-	(\bar{X})	4.24	4.41	4.15
คำนึงถึงความ	น้อยกว่า 10 ปี	4.24	-	-.17	.10
เป็นปัจเจก	10-20 ปี	4.41	-	-	.27*
บุคคล	มากกว่า 20 ปี	4.15	-	-	-
ภาพรวม	-	(\bar{X})	4.22	4.42	4.17
	น้อยกว่า 10 ปี	4.22	-	-.20*	.04
	10-20 ปี	4.42	-	-	.24*
	มากกว่า 20 ปี	4.17	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 3 ที่ว่า “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” พบว่า เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสอดคล้องกับสมมติฐาน ส่วนเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครู ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) ในกรณีพบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ รายละเอียดดังตาราง 27 - 31

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรดิตถ์ เขต 3 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร (65 คน)		ครูผู้สอน (260 คน)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการ เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	4.30	.70	4.38	.47	.726	.472
2. ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน	4.31	.71	4.39	.49	.712	.480
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็ม ตามศักยภาพ	4.36	.71	4.39	.51	.347	.729
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผลจริง	4.26	.73	4.35	.54	.941	.347
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	4.37	.69	4.41	.49	.463	.644
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	4.42	.71	4.37	.50	.459	.649
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพ ของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	4.39	.72	4.36	.51	.265	.792
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน	4.42	.69	4.51	.48	1.068	.286
9. รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษา อย่างสร้างสรรค์	4.49	.71	4.49	.51	.082	.934
10. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	4.45	.72	4.47	.50	.146	.884
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสาร ในการพัฒนา	4.43	.69	4.47	.45	.338	.737

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ผู้บริหาร (65 คน)		ครูผู้สอน (260 คน)		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
12. สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ ในทุกสถานการณ์	4.41	.69	4.46	.46	.455	.651
รวม	4.39	.67	4.42	.42	.336	.738

จากตาราง 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง
พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.808	2	.904	3.575*	.029
	ภายในกลุ่ม	84.722	335	.253		
	รวม	86.531	337			
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.643	2	.321	1.166	.313
	ภายในกลุ่ม	92.352	335	.276		
	รวม	92.995	337			

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.084	2	.542	1.903	.151
	ภายในกลุ่ม	95.421	335	.285		
	รวม	96.505	337			
พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง	ระหว่างกลุ่ม	.085	2	.043	.132	.876
	ภายในกลุ่ม	108.196	335	.323		
	รวม	108.282	337			
พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	.989	2	.494	1.830	.162
	ภายในกลุ่ม	90.496	335	.270		
	รวม	91.485	337			
จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	1.494	2	.747	2.683	.070
	ภายในกลุ่ม	93.284	335	.278		
	รวม	94.778	337			
รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	ระหว่างกลุ่ม	1.053	2	.527	1.834	.161
	ภายในกลุ่ม	96.201	335	.287		
	รวม	97.255	337			
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.726	2	.363	1.423	.242
	ภายในกลุ่ม	85.452	335	.255		
	รวม	86.178	337			
ร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.636	2	.318	1.118	.328
	ภายในกลุ่ม	95.352	335	.285		
	รวม	95.988	337			
ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	1.963	2	.982	3.519*	.031
	ภายในกลุ่ม	93.441	335	.279		
	รวม	95.404	337			

ตาราง 28 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	1.014	2	.507	2.153	.118
	ภายในกลุ่ม	78.935	335	.236		
	รวม	79.949	337			
สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	1.167	2	.583	2.423	.090
	ภายในกลุ่ม	80.670	335	.241		
	รวม	81.837	337			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.756	2	.378	1.842	.160
	ภายในกลุ่ม	68.737	335	.205		
	รวม	69.493	337			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน คือ 1) การปฏิบัติ
กิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ และ 2) รวมมือกับผู้อื่น
ในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่
(Scheffe's Method) รายละเอียด ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ ของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	ขนาดของ โรงเรียน	(\bar{X})	ขนาดของโรงเรียน		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
			4.53	4.30	4.37
การปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	เล็ก	4.53	-	.23*	.15
	กลาง	4.30	-	-	-.07
	ใหญ่	4.37	-	-	-
ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	-	(\bar{X})	4.64	4.45	4.42
	เล็ก	4.64	-	.19	-.22*
	กลาง	4.45	-	-	.03
	ใหญ่	4.42	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 กลุ่มที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง

ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มที่ปฏิบัติงานใน โรงเรียนขนาดต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงเรียน ขนาดเล็ก มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานอยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
การปฏิบัติกิจกรรมทาง วิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.315	2	.658	2.586	.077
	ภายในกลุ่ม	85.215	335	.254		
	รวม	86.531	337			
ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรม ต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.902	2	1.451	5.395**	.005
	ภายในกลุ่ม	90.093	335	.269		
	รวม	92.995	337			
มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้ เต็มตามศักยภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.426	2	.213	.742	.477
	ภายในกลุ่ม	96.079	335	.287		
	รวม	96.505	337			
พัฒนาแผนการสอนให้ สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง	ระหว่างกลุ่ม	4.705	2	2.353	7.609**	.001
	ภายในกลุ่ม	103.576	335	.309		
	รวม	108.282	337			
พัฒนาสื่อการเรียนการ สอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ	ระหว่างกลุ่ม	1.569	2	.785	2.924	.055
	ภายในกลุ่ม	89.916	335	.268		
	รวม	91.485	337			

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
จัดกิจกรรมการเรียนรู้ การสอนโดยเน้นผล ถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	2.371	2	1.186	4.298*	.014
	ภายในกลุ่ม	92.407	335	.276		
	รวม	94.778	337			
รายงานผลการพัฒนา คุณภาพของผู้เรียนได้ อย่างมีระบบ	ระหว่างกลุ่ม	2.171	2	1.085	3.824*	.023
	ภายในกลุ่ม	95.084	335	.284		
	รวม	97.255	337			
ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง ที่ดีแก่ผู้เรียน	ระหว่างกลุ่ม	.517	2	.258	1.011	.365
	ภายในกลุ่ม	85.662	335	.256		
	รวม	86.178	337			
ร่วมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.610	2	.305	1.071	.344
	ภายในกลุ่ม	95.378	335	.285		
	รวม	95.988	337			
ร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชน อย่างสร้างสรรค์	ระหว่างกลุ่ม	.042	2	.021	.074	.929
	ภายในกลุ่ม	95.362	335	.285		
	รวม	95.404	337			
แสวงหาและใช้ข้อมูล ข่าวสารในการพัฒนา	ระหว่างกลุ่ม	.200	2	.100	.419	.658
	ภายในกลุ่ม	79.749	335	.238		
	รวม	79.949	337			
สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์	ระหว่างกลุ่ม	.814	2	.407	1.682	.188
	ภายในกลุ่ม	81.023	335	.242		
	รวม	81.837	337			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.020	2	.510	2.495	.084
	ภายในกลุ่ม	68.473	335	.204		
	รวม	69.493	337			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของ
ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการ พบว่า
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่าง
กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ 1) จัดกิจกรรมการเรียน
การสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดขึ้นแก่ผู้เรียน 2) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้
อย่างมีระบบ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน
ได้แก่ 1) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน 2) พัฒนา
แผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง จึงทำการทดสอบความแตกต่าง เป็นรายคู่
โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) รายละเอียด ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่โดยใช้
วิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's Method)

ประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ ในการ ปฏิบัติงาน	(\bar{X})	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.39	4.48	4.19
ตัดสินใจปฏิบัติ กิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่ จะเกิดขึ้นแก่ผู้เรียน	น้อยกว่า 10 ปี	4.39	-	-.08	.20*
	10 - 20 ปี	4.48	-	-	.29*
	มากกว่า 20 ปี	4.19	-	-	-
พัฒนาแผนการ สอนให้สามารถ ปฏิบัติได้เกิดผล จริง	-	(\bar{X})	4.34	4.47	4.10
	น้อยกว่า 10 ปี	4.34	-	-.12	.24*
	10 - 20 ปี	4.47	-	-	.37*
	มากกว่า 20 ปี	4.10	-	-	-

ตาราง 31 (ต่อ)

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	(\bar{X})	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
			4.39	4.48	4.19
จัดกิจกรรมการ	-	(\bar{X})	4.36	4.49	4.23
เรียนการสอนโดย	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	-	-.12	.13
เน้นผลถาวรที่เกิด	10-20 ปี	4.49	-	-	.25*
แก่ผู้เรียน	มากกว่า 20 ปี	4.23	-	-	-
รายงานผลการ	-	(\bar{X})	4.38	4.43	4.19
พัฒนาคุณภาพ	น้อยกว่า 10 ปี	4.38	-	-.05	.19
ของผู้เรียนได้	10-20 ปี	4.43	-	-	.24*
อย่างมีระบบ					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 31 เมื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริงพบว่า พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1) ผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี 2) ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ พบว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 กลุ่มประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 1 คู่ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10 - 20 ปี มีความคิดเห็นสูงกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 20 ปี

ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวมเมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีและขนาดของโรงเรียน ไม่มีความสอดคล้องกับสมมติฐาน

ตอนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน

(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) รายละเอียดดังตาราง 32 – 45

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ตัวแปร	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X _t	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀	Y ₁₁	Y ₁₂	Y _t	
X ₁	1																		
X ₂	.862**	1																	
X ₃	.808**	.864**	1																
X ₄	.834**	.851**	.899**	1															
X _t	.928**	.948**	.946**	.950**	1														
Y ₁	.602**	.644**	.686**	.651**	.685**	1													
Y ₂	.574**	.620**	.640**	.616**	.649**	.782**	1												
Y ₃	.566**	.605**	.595**	.569**	.619**	.758**	.826**	1											
Y ₄	.553**	.605**	.614**	.607**	.631**	.737**	.825**	.758**	1										
Y ₅	.474**	.521**	.578**	.508**	.551**	.758**	.805**	.756**	.727**	1									
Y ₆	.516**	.595**	.601**	.561**	.603**	.722**	.767**	.741**	.797**	.780**	1								
Y ₇	.557**	.599**	.618**	.609**	.632**	.723**	.788**	.773**	.783**	.794**	.840**	1							
Y ₈	.455**	.492**	.488**	.451**	.500**	.651**	.696**	.696**	.585**	.711**	.621**	.721**	1						
Y ₉	.508**	.521**	.556**	.537**	.562**	.687**	.745**	.720**	.630**	.753**	.663**	.729**	.834**	1					
Y ₁₀	.511**	.477**	.499**	.467**	.518**	.663**	.712**	.707**	.569**	.682**	.564**	.688**	.812**	.836**	1				
Y ₁₁	.479**	.511**	.543**	.495**	.537**	.705**	.773**	.769**	.651**	.755**	.675**	.711**	.815**	.820**	.835**	1			
Y ₁₂	.437**	.505**	.520**	.471**	.513**	.646**	.727**	.711**	.670**	.722**	.648**	.669**	.756**	.767**	.748**	.869**	1		
Y _t	.599**	.643**	.667**	.629**	.673**	.847**	.907**	.885**	.841**	.887**	.848**	.886**	.851**	.880**	.844**	.896**	.854**	1	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า ผลรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (Y_t) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .673$) โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .686 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .651 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด แก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .640

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (Y_t)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.599**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.643**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.667**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.629**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_t)	.673**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวม (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .673$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.602**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.644**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.686**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.651**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_1)	.685**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .685$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด แก่ผู้เรียน (Y_2)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.574**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.620**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.640**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.616**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_t)	.649**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด แก่ผู้เรียน (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .649$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.566**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.605**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.595**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.569**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_t)	.619**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .619$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.553**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.605**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.614**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.607**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_t)	.631**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .631$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.474**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.521**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.578**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.508**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_5)	.551**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ (Y_5) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .551$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.516**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.595**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.601**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.561**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_t)	.603**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน (Y_6) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .603$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y₇)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	.557**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	.599**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	.618**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	.609**	ปานกลาง
ภาพรวม (X ₁)	.632**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ (Y₇) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .632$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.455**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.492**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.488**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.451**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_T)	.500**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน (Y_8) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .500$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.508**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.521**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.556**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.537**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_1)	.562**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ (Y_9) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .562$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10})

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.511**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.477**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.499**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.467**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_T)	.518**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ (Y_{10}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .518$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11})

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.479**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.511**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.543**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.495**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_1)	.537**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา (Y_{11}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .537$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12})

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู	
	Pearson's Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	.437**	ปานกลาง
2. การสร้างแรงบันดาลใจ (X_2)	.505**	ปานกลาง
3. การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	.520**	ปานกลาง
4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	.471**	ปานกลาง
ภาพรวม (X_T)	.513**	ปานกลาง

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 45 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ทั้งภาพรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ (Y_{12}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($r = .513$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง

ตาราง 46 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู												สรุปแนวทางพัฒนา	
	Y ₁	(Y ₁)	(Y ₂)	(Y ₃)	(Y ₄)	(Y ₅)	(Y ₆)	(Y ₇)	(Y ₈)	(Y ₉)	(Y ₁₀)	(Y ₁₁)		(Y ₁₂)
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X ₁)	ปานกลาง (.599)	ปานกลาง (.602)	ปานกลาง (.574)	ปานกลาง (.566)	ปานกลาง (.553)	ปานกลาง (.474)	ปานกลาง (.516)	ปานกลาง (.557)	ปานกลาง (.455)	ปานกลาง (.508)	ปานกลาง (.511)	ปานกลาง (.479)	ปานกลาง (.437)	✓
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (X ₂)	ปานกลาง (.643)	ปานกลาง (.644)	ปานกลาง (.620)	ปานกลาง (.605)	ปานกลาง (.605)	ปานกลาง (.521)	ปานกลาง (.595)	ปานกลาง (.599)	ปานกลาง (.492)	ปานกลาง (.521)	ปานกลาง (.477)	ปานกลาง (.511)	ปานกลาง (.505)	✓
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X ₃)	ปานกลาง (.667)	ปานกลาง (.686)	ปานกลาง (.640)	ปานกลาง (.595)	ปานกลาง (.614)	ปานกลาง (.578)	ปานกลาง (.601)	ปานกลาง (.618)	ปานกลาง (.492)	ปานกลาง (.556)	ปานกลาง (.499)	ปานกลาง (.543)	ปานกลาง (.520)	✓
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X ₄)	ปานกลาง (.629)	ปานกลาง (.685)	ปานกลาง (.616)	ปานกลาง (.569)	ปานกลาง (.607)	ปานกลาง (.508)	ปานกลาง (.561)	ปานกลาง (.608)	ปานกลาง (.451)	ปานกลาง (.537)	ปานกลาง (.467)	ปานกลาง (.495)	ปานกลาง (.471)	✓

✓ = จำเป็นต้องพัฒนา

จากตาราง 46 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ
ผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยจึงนำภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน แล้วสรุปผลการสัมภาษณ์
เป็นความเรียงเป็นการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ผลการศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุตรธานี เขต 3 โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในด้านที่มีค่า
ความสัมพันธ์ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไปร่างเป็นแบบ
สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้นำเสนอแนวทางพัฒนาตัวแปร
ในด้านดังกล่าวให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

“...ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม
สัมมนา ศึกษาดูงาน กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระ
งาน หน้าที่ อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ ให้รางวัล เกียรติบัตร การเลื่อนเงินเดือน
คำชม การประกาศเกียรติคุณ และควรส่งเสริมการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารควรสนับสนุนให้ครูพัฒนาตนเอง เช่น การอบรมพัฒนาการ
สอน การผลิตสื่อ นวัตกรรม อำนวยความสะดวกในการเดินทางไปราชการ ไม่ให้ครูต้อง
รับภาระในการไปราชการ การทำงานพิเศษ ต้องไม่กระทบกับงานสอนให้งานสอนมาเป็น
อันดับแรก การให้ครูไปอบรมงานต่าง ๆ ต้องให้ตรงกับความสามารถและต้องไปด้วยความ
สมัครใจ ไม่ใช่การบังคับ การแบ่งภาระงานให้ครูไม่ควรเหลือมลักันมาก...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...มีเป้า มีสิ่งที่ยอยากจะทำให้เกิดขึ้นในเชิงหลักการที่เราอยากจะทำพัฒนาครู เพื่อพัฒนานักเรียน ครูต้องใช้ความรู้ความสามารถให้เต็มที่ ผู้บริหารต้องสร้างหรือเตรียม ให้เกิดความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครูผู้สอน เช่น โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความพร้อมที่ตอบใจห้ความต้องการของครู...”

(ศุภชัย โอบำรุง, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...งานต่าง ๆ ในโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน งานวิชาการ งานบุคลากร งาน งบประมาณ งานบริหารงานทั่วไป ผู้อำนวยการโรงเรียนต้องรู้งานทั้ง 4 ด้าน หรืองานต่าง ๆ มีขอบข่ายอย่างไรบ้าง ผู้บริหารต้องดูว่าครูและบุคลากรในหน่วยงานของเรา มีศักยภาพ ขนาดไหน เพราะครูแต่ละคนมีศักยภาพที่แตกต่างกัน เช่น งานวิชาการ ก็ต้องเป็นคนที่มีความรอบรู้ ทันเหตุการณ์ อัปเดตงานตลอดเวลา, งานการเงินต้องเป็นคนรอบคอบละเอียดถี่ถ้วน, งานบริหารงานทั่วไป ต้องเป็นคนที่ใช้เวลาให้กับงาน, งานบุคลากรต้องเป็นคนที่มีความละเอียดมีคุณธรรมสูง 1) ครูจะต้องรัก มีความชอบ มีความยินดีที่จะทำงาน แต่ถ้าขาดความพร้อม ผู้บริหารก็ต้องพร้อมที่จะให้คำแนะนำ นิเทศ ติดตาม ดูแลใส่ใจ 2) การให้กำลังใจ เช่น การยกย่อง ชมเชย ให้ขวัญและกำลังใจ ความดีความชอบ เลื่อนขั้นเงินเดือน ตามความยากง่ายของงานด้วย 3) ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม...”

(พิศมัย แก้วแสงใส, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...นโยบายของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เด็กได้เรียนรู้ ครูมีนวัตกรรม ผู้นำมีธรรมาภิบาล สถานศึกษาปลอดภัย โดย 1) กำหนดให้ครูพัฒนาตนเอง ครูจะต้องเปิดใจ ใฝ่หาความรู้ เพื่อพัฒนาผู้เรียน 2) ส่งเสริมให้ครูพัฒนาสื่อนวัตกรรมใหม่ ๆ เสมอ 3) ผู้บริหารต้องเตรียมความพร้อมและเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ครู เช่น อุปกรณ์การเรียนการสอนต่าง ๆ ต้องครบ ต้องมีอินเทอร์เน็ตที่ทั่วถึง 4) ผู้นำต้องมีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความรับผิดชอบ มีความรู้ คุณธรรม 5) ความปลอดภัย (สถานศึกษาปลอดภัย) ทุกคนปลอดภัยห่างไกลจากอันตราย ...”

(ทองลวน ธรรมสาร, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้บริหารสถานศึกษา รู้จักสนองงานที่ตนเองรู้ทุกอย่างให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด...”

(ผดุงศักดิ์ วันจงคำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่เสมอ ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารฯ ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้วย...”

(ธีรศักดิ์ ไชยทะ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ ควรจะกระตุ้นให้ครูแสดงออกถึงความรับผิดชอบร่วมกัน อย่างมีเหตุผลไม่ใช่ถกเถียงกันเพื่อชัยชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสำคัญกับการนำ ผลการวิจัยในชั้นเรียนที่พัฒนาขึ้นหรือค้นคว้าจากแหล่งอื่น ๆ ไปประยุกต์ใช้เพื่อปรับปรุงการเรียนการสอน เช่น พัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้หรือ เทคนิควิธีสอนให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำวิจัยในชั้นเรียน ทดลองแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน...”

(บุญเพ็ง แสนอุบล, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ควรทำการ มุ่งพัฒนา การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึง โดยศึกษาบุคลากร เป็นรายบุคคล และมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและให้ได้ รับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น...”

(กชกร พินิจมนตรี, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ควรสร้างความตระหนักให้ครูหรือบุคลากรในโรงเรียนได้รู้ถึงบทบาทหน้าที่และ ความจำเป็นของตนเองที่มีต่อโรงเรียน ให้รู้ว่าขอบข่ายงานในโรงเรียนมีอะไรบ้าง บทบาทหน้าที่ ที่ตนปฏิบัตินั้นควรทำอย่างไร ผู้บริหารควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากรเป็นรายบุคคล และมอบหมายงานให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถ และให้ได้รับผิดชอบงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้น...”

(รัตติยา หาญธงชัย, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษาต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ใน สิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ให้ขวัญ กำลังใจ ให้รางวัล	✓			✓			✓	✓			4	40.00
2. ผู้บริหารต้องสร้างหรือเตรียมความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกให้แก่ครู เช่น โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ มี สัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความพร้อมที่ตอบโต้ความต้องการของครู			✓		✓					✓	3	30.00
3. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการรณรงค์ และพัฒนาภาวะ ผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรศึกษาหา ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการ ปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และ บริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุด		✓				✓					2	20.00

ตาราง 47 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะการพัฒนาระบบผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4. ควรทำการมุ่งพัฒนา การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่าง ทั่วถึงโดยศึกษาบุคลากร เป็นรายบุคคล และมอบหมายงาน ให้บุคลากรได้รับผิดชอบตรงตามความสามารถและให้ รับผิดชอบในตำแหน่งที่สูงขึ้น									✓		1	10.00
5. ควรเปิดโอกาสให้ครูมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ ควรกระตุ้นให้ครูแสดงออกถึงความ รับผิดชอบร่วมกัน								✓			1	10.00

จากตาราง 47 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุด ตั้งแต่ร้อยละ 20.00 เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านการ กระตุ้นทางปัญญา ไว้ดังนี้ 1) สนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดเข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา ต่อ กระตุ้นเตือน แนะนำเรื่องการศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่เกี่ยวข้องกับภาระงานหน้าที่อย่าง สม่ำเสมอ ให้ขวัญกำลังใจ ใ้รางวัล 2) ผู้บริหารต้องสร้างหรือเตรียมความพร้อมที่จะ อำนวยความสะดวกให้แก่ครู เช่น โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ มีสัญญาณอินเทอร์เน็ต มีความ พร้อมที่ตอบใจห้ความต้อการของครู 3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรมีการรณรงค์ และ พัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพอันจะเกิดประโยชน์สูงสุด

2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

“ถ้าครูมีผลงานที่แสดงถึงศักยภาพของครู ควรกล่าวคำชมเชย หรือให้ เกียรติ เพื่อแสดงถึงการสร้างขวัญและกำลังใจ ควรมีรางวัลให้กับครูที่เสียสละเวลาในการ ทำงานให้กับโรงเรียน หรืองานส่วนรวม การพิจารณาการเลื่อนขั้นเงินเดือน ควรให้เป็นไป ตามผลงานของครูจริง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“ควรมีรางวัล มีโบนัส มีสิ่งตอบแทน เช่น การไปศึกษาดูงาน พาไป พักผ่อน เพื่อเกิดผลสำเร็จ ให้ความดีความชอบหรือมีการยกย่องประกาศเกียรติคุณ เมื่อ เกิดผลสำเร็จ โดยตั้งเป้าไว้กำหนดไว้ เช่น อยากได้ครูที่พาเด็กทำงาน และเด็กได้รับรางวัล ระดับชาติ จะดี ความดีความชอบ ครูก็จะเกิดความมุ่งมั่น ความทุ่มเท”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“ขวัญและกำลังใจในการทำงาน สำคัญที่สุด เช่น โลกักรางวัล เกียรติบัตร ค่ายก๋อง คำชมเชย (สิ่งของ, คำพูด) ประชาสัมพันธ์ในหน่วยงานของตนเอง หรือต่าง หน่วยงาน ว่าเป็นบุคคลที่มีความสามารถ ความดีความชอบเลื่อนขั้นเงินเดือน”

(ศุภชัย โถบารุง, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“ผู้บริหารโรงเรียนต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน เช่น มา โรงเรียนแต่เช้า ช่วยครูเวรในการปฏิบัติงาน แต่งกายให้ถูกระเบียบ ให้การยกย่องชมเชย ครูผู้สอนอยู่เสมอ และนิเทศ ตรวจสอบห้อง ชั้นชมการจัดการเรียนการสอน แนะนำ วิธีการทำงานให้แก่ครูผู้สอน ด้วยความมีกัลป์ยานมิตร”

(พิศมัย แก้วแสงใส, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“ผู้บริหารควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนัก ให้บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึง บทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ ควรสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการ กระตุ้น ให้บุคลากรทำอย่างเต็มที่เต็มความสามารถ”

(ทองลวน ธรรมสาร, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ให้ผู้บริหาร และผู้บริหารควรให้ขวัญและกำลังใจให้กับครูอย่าง ยุติธรรม ควรสร้างแรงบันดาลใจให้ครูด้วยการยกย่อง และชมเชยอย่างเป็นรูปธรรม ชัดเจน ควรมีการนิเทศติดตามงานเป็นระยะ และควรมีการแบ่งภาระงานให้ทั่วถึง”

(ผดุงศักดิ์ วันจงคำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรที่จะมีการอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนา ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่เสมอ ควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหาร ในการ ปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ควรศึกษาหาความรู้ เกี่ยวกับระเบียบ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด”

(ธีรศักดิ์ ไชยทะ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“ผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนา มาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเข้ารับการอบรม การศึกษาต่อในระดับที่ สูงขึ้น หรือศึกษาเพิ่มเติมในด้านที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสนับสนุน ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับเพื่อนร่วมอาชีพ สามารถสร้างองค์ความรู้ ใหม่เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาต้อง รับผิดชอบช่วยเหลือดูแล หรือมีส่วนร่วมรับผิดชอบในกรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด

(บุญเพ็ง แสนอุบล, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“ควรสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้ บุคลากรทุกคนนั้นรู้ถึง บทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ สร้างแรงจูงใจ ในการทำงาน ใช้วิธีการสร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการ กระตุ้นให้ บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรรณรงค์ส่งเสริม และ พัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา”

(กชกร พินิจมนตรี, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“ควรมุ่งเน้นสร้างเจตคติที่ดีในการทำงานโดยการสร้างความตระหนักให้ บุคลากรทุกคนนั้น รู้ถึงบทบาทหน้าที่และความสำคัญในหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสร้าง แรงจูงใจในการทำงาน ใช้วิธีการ สร้างความเป็นมิตรหรือให้คำชมเชยเพื่อเป็นการกระตุ้น ให้บุคลากรทำอย่างเต็มความสามารถ ผู้บริหารสถานศึกษาจัดบรรยากาศการทำงาน ที่ดี มีสวัสดิการด้านต่าง ๆ บุคลากรมีโอกาสพบปะสร้างสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีการยกย่อง ชมเชย ให้ความยุติธรรมกับบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องประพฤติ ตนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อสร้างแรงดลใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา”

(รัตติยา หาญธงชัย, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 48 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. ควรมีรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เช่น การไปศึกษาดูงาน นอกสถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ ใหม่ ๆ ให้ความดีความชอบ หรือการยกย่องประกาศเกียรติคุณ	✓	✓	✓	✓	✓	✓				✓	7	70.00	
2. ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน เช่น มาปฏิบัติหน้าที่แต่เช้า ช่วยครูเวรในการปฏิบัติงาน แต่งกายให้ถูกระเบียบ				✓	✓	✓	✓			✓	✓	6	60.00
3. ผู้บริหารต้องส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนา มาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเข้ารับการ อบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือศึกษาเพิ่มเติมใน ด้านที่เหมาะสมกับวิชาชีพ									✓	✓	✓	3	30.00
4. ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยน ประสบการณ์กับเพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างองค์ความรู้ ใหม่เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา									✓		✓	2	20.00

จากตาราง 48 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มีค่าความถี่สูงสุด ตั้งแต่ร้อยละ 20.00 เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ด้านการ สร้างแรงบันดาลใจ ไว้ดังนี้ 1) ควรมีรางวัลหรือสิ่งตอบแทน เช่น การไปศึกษาดูงาน นอก สถานที่เพื่อเรียนรู้และแสวงหาประสบการณ์ ใหม่ ๆ ให้ความสนใจความชอบ หรือการยกย่อง ประกาศเกียรติคุณ 2) ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่ครูผู้สอน เช่น มาปฏิบัติหน้าที่แต่เช้า ช่วยครูเวรในการปฏิบัติงาน แต่งกายให้ถูกระเบียบ 3) ผู้บริหารต้อง ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการพัฒนามาตรฐานการทำงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเข้า รับการอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น หรือศึกษาเพิ่มเติมในด้านที่เหมาะสมกับ วิชาชีพ และ 4) ผู้บริหารต้องสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแลกเปลี่ยนประสบการณ์กับ เพื่อนร่วมงาน สามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่เพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานใน สถานศึกษา

3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

“...มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอา ใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล และทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษา เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรโดยจะต้อง เอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคล เพื่อความสัมฤทธิ์และเติบโตของแต่ละคน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องพัฒนาศักยภาพของครูหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น และยังปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา โดยให้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ สร้างบรรยากาศ ของการให้การสนับสนุน คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลในด้านความจำเป็น และ ความต้องการ...”

(ศุภชัย โถปกรณ์, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นการส่วนตัวและให้ความสนใจในความกังวลของบุคลากร รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา...”

(พิศมัย แก้วแสงใส, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรใช้บารมีและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ...”

(ทองล้วน ธรรมสาร, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เพื่อพัฒนาครูและบุคลากรโดยจะต้องเอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจกบุคคล...”

(ผดุงศักดิ์ วันจงคำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นการส่วนตัว...”

(ธีรศักดิ์ ไชยทะ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารต้องส่งเสริมการสื่อสารสองทาง มีการปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรเป็นการส่วนตัวและให้ความสนใจในความกังวลของบุคลากร รวมทั้งยังมองบุคคลเป็นบุคคล มีการเอาใจเขามาใส่ใจเรา...”

(บุญเพ็ง แสนอุบล, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...เปิดโอกาสให้บุคลากรใช้บารมีและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถ...”

(กชกร พิณีจมนตรี, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล...”

(รัตติยา หาญธงชัย, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 49 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษา โดยจะต้องเอาใจใส่ในความ ต้องการของปัจเจกบุคคล	✓	✓				✓		✓			4	40.00
2. ผู้บริหารจะต้องพัฒนาศักยภาพของครูให้สูงขึ้น โดยเปิด โอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ	✓	✓	✓		✓				✓		5	50.00
3. ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะ เป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคล	✓			✓		✓	✓			✓	5	50.00

จากตาราง 49 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มี ค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20.00 เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารจะต้องพัฒนา คักยภาพของครูให้สูงขึ้น โดยเปิดโอกาสให้ครูได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 2) ผู้บริหารต้องมึ ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับบุคลากรในฐานะเป็นผู้นำให้การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็น รายบุคคล3) ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษา โดยจะต้องเอาใจใส่ในความต้องการของปัจเจก บุคคล

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

“...ผู้บริหารจะต้องประพฤติปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดล สำหรับครู หรือบุคลากร จะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ครู และบุคลากรจะต้องพยายามประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและ ต้องการเลียนแบบของผู้บริหารในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อบรรลุถึงคุณลักษณะนี้...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 25 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้บริหารจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยัง ผู้ใต้บังคับบัญชา ...”

(ศุภชัย โถบารุง, สัมภาษณ์, 19 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมึ ความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์ วิกฤต...”

(พิศมัย แก้วแสงใส, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำต้องเป็นผู้ที่ไว้ใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง จะต้องประพฤติตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ผู้อื่นและเพื่อประโยชน์ของกลุ่ม...”

(ทองล้วน ธรรมสาร, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม...”

(ผดุงศักดิ์ วันจงคำ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำแสดงความมั่นใจช่วยสร้างความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันเพื่อการบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ...”

(ธีรศักดิ์ ไชยทะ, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้ตามจะเลียนแบบผู้นำและพฤติกรรมของผู้นำจากการสร้างความมั่นใจในตนเอง ประสิทธิภาพและความเคารพในตนเอง ผู้นำจะต้องรักษาอิทธิพลของตนเองในการบรรลุเป้าหมายและปฏิบัติภาระหน้าที่ขององค์กร...”

(บุญเพ็ง แสนอุบล, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ประพฤติตัวเป็นแบบอย่าง หรือเป็นโมเดลสำหรับผู้ตาม ผู้นำจะเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้วางใจ และทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจเมื่อได้ร่วมงานกัน...”

(กชกร พิณจมนตรี, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

“...ผู้นำจะแสดงให้เห็นถึงความเฉลียวฉลาด ความมีสมรรถภาพ ความตั้งใจ การเชื่อมั่นในตนเอง ความแน่วแน่ในอุดมการณ์ ความเชื่อและค่านิยมของเขา ผู้นำจะเสริมความภาคภูมิใจ ความจงรักภักดี และความมั่นใจของผู้ตาม และทำให้ผู้ตามมีความเป็นพวกเดียวกับผู้นำ โดยอาศัยวิสัยทัศน์และการมีจุดประสงค์ร่วมกัน...”

(รัตติยา หาญธงชัย, สัมภาษณ์, 23 กุมภาพันธ์ 2565)

ตาราง 50 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์

ข้อเสนอแนะการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ ผู้บริหารโรงเรียน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็น โมเดลสำหรับครู หรือบุคลากร จะเป็นที่น่ายกย่อง เคารพ นับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความ ภาคภูมิใจ	✓				✓		✓		✓		4	40.00
2. บุคลากรจะต้องประพฤติปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้อง เลียนแบบของผู้บริหารในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อบรรลุถึง คุณลักษณะนี้		✓					✓	✓			3	30.00
3. ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ			✓	✓		✓				✓	4	40.00

จากตาราง 50 การสังเคราะห์ข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้วิจัยได้พิจารณาแนวทางที่มี ค่าความถี่สูงสุดตั้งแต่ร้อยละ 20.00 เพื่อคัดสรรเป็นแนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ไว้ดังนี้ 1) ผู้บริหารต้องประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างหรือเป็นโมเดลสำหรับครู หรือบุคลากร จะเป็นที่น่ายกย่อง เคารพ นับถือ ไว้วางใจ และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความภาคภูมิใจ 2) ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์ และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้ตาม ผู้นำจะมีความสม่ำเสมอมากกว่าการเอาแต่อารมณ์ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ในสถานการณ์วิกฤติ 3) บุคลากรจะต้องประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้นำและต้องเลียนแบบของผู้บริหารในสิ่งที่ผู้บริหารปฏิบัติเพื่อบรรลุถึง คุณลักษณะนี้

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 มีดังนี้

1. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้าง จิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้านการ กระตุ้นทางปัญญาด้วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงาน ทุกครั้ง
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรควรรณรงค์ ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น
3. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหาร โรงเรียน มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ให้การช่วยเหลือให้ คำปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหา และสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามี ความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน

4. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควร
สร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำ
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม
และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่น
ให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ได้ผลสรุป ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะการวิจัย

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ

ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ปฏิบัติงานในปีการศึกษา 2564 จำนวน 203 โรงเรียน รวม 2,139 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 203 คน ครูผู้สอนจำนวน 1,936 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 338 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียน 40 คน ครูผู้สอนจำนวน 298 คน จากโรงเรียน 40 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 อันประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้ผ่านการเห็นชอบ ตรวจสอบและแก้ไขจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญตามขั้นตอนอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือไปทดลองใช้ แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น คัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ได้ค่าอำนาจจำแนกภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตั้งแต่ 0.362-0.632 และค่าความเชื่อมั่น .756 ได้ค่าอำนาจจำแนกประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตั้งแต่ 0.365-0.559 และค่าความเชื่อมั่น .735 ซึ่งถือว่ามีค่าความเชื่อมั่นสูง อยู่ในเกณฑ์ที่สามารถนำไป ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัย จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจาก ผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำนวน 338 คน

4.2 ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง พร้อมชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม

4.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเองและการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 338 คน พร้อมทั้งชี้แจงรายละเอียด ความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถาม

4.4 ตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยทำการคำนวณโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 การวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคล ตามแบบสอบถาม ตอนที่ 1 ใช้การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

5.2 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155)

5.3 การวิเคราะห์ แบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคำถามเป็นรายข้อและรายด้าน โดยผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายตามแนวคิดของ Best (1993 อ้างถึงใน สิ้น พันธุ์พินิจ, 2554, หน้า 155)

5.4 การทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แตกต่างกันตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ผู้วิจัยใช้สถิติ t - test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 กรณีที่ตัวแปรอิสระมี 2 กลุ่ม และใช้วิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีมากกว่า 2 กลุ่ม เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's test)

5.5 การทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

5.6 การหาแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 นั้น ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 338 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนและครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน มากที่สุด จำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 88.17 อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 176 คน คิดเป็นร้อยละ 52.07 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 55.03
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีการบริหารอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการคำนึงถึงความ เป็นปัจเจกบุคคล ($\bar{X}=4.28$) รองลงมาคือ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($\bar{X}=4.27$) ด้าน การสร้างแรงบันดาลใจ ($\bar{X}=4.27$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ ($\bar{X}=4.24$)
3. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.42$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูง ที่สุด คือ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.50$) รองลงมาคือ รวมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.49$) รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.46$) แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ($\bar{X}=4.46$) สร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้ เรียนรู้ในทุกสถานการณ์ ($\bar{X}=4.45$) พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.40$) ตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน

($\bar{X}=4.38$) มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X}=4.38$) จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน ($\bar{X}=4.37$) การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ($\bar{X}=4.37$) รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ ($\bar{X}=4.37$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง ($\bar{X}=4.34$)

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

4.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งในภาพรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ 3) ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

5. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู ที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล อันประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้ สามารถสรุปผลได้ดังนี้

5.1 เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอน

5.2 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน ไม่มีความแตกต่างกัน

5.3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($r = .673$) ซึ่งมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .686 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านการปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ (Y_1) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .651 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการกระตุ้นทางปัญญา (X_3) กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูด้านตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด แก่ผู้เรียน (Y_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .640

7. แนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีดังนี้

7.1 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญาด้วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

7.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น

7.3 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียน มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหา และสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน

7.4 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ เพื่อให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่นให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารโรงเรียน เป็นผู้ที่มีคุณภาพมีความรู้ความสามารถ และมีการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น เข้ารับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ด้วยการอบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน ประกอบกับยุคปัจจุบันเป็นยุคของการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทุกองค์กรจึงมี

ความจำเป็นที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง นอกจากนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง อาทิเช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ได้มีการอบรม ประชุม ผู้บริหาร โรงเรียนอยู่เสมอ และได้รับคำแนะนำจากหน่วยงานในระดับนโยบาย ให้ความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียน ให้สามารถบริหารจัดการตามภารกิจ ระเบียบ และแนวทางการบริหารโรงเรียน ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียน สามารถเพิ่มความสามารถด้านการบริหารจัดการในภาวะปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งความสามารถในการบริหารดังกล่าวสะท้อนให้เห็นถึงความเป็นผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ที่ต้องมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารโรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉนาศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจุบัน ครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ส่วนใหญ่ได้พัฒนาตนเองให้มีรู้ความสามารถโดยการศึกษาต่อในระดับปริญญาโททางบริหาร การศึกษาและเข้ารับการอบรมจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่องอันเป็นผลให้การปฏิบัติงานของข้าราชการครูบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใดเป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวข้องกับผลงานที่องค์กรพึงประสงค์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโรบล เนิยงกลาง (2563) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า

ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนา คุณภาพ การศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วรรัชชา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน โดย ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

3. ภาพรวมการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 เพื่อเปรียบเทียบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ บริบทใน การจัดการศึกษาและสภาพการบริหารงานในโรงเรียนมีการจัดการที่คล้ายคลึงกัน เพื่อ รองรับการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนแต่ละสังกัดจึงแสดง บทบาทการบริหารงานในทุก ๆ ด้าน เพื่อกระตุ้นให้ครูปฏิบัติงานให้บรรลุจุดมุ่งหมายของ โรงเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มณฑนา ชุมปัญญา (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการ วิจัย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูใน โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการบริหารงานบุคคล ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง

ตำแหน่ง โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการบริหารจัดการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มีการกำหนดพันธกิจ ค่านิยม เป้าหมาย กลยุทธ์ในการบริหารทำให้ผู้บริหารและครูผู้สอนทั้งโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ ในเขตพื้นที่ใช้แนวทางในการปฏิบัติงานแบบเดียวกัน จึงทำให้ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมพัชร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ขนาดของโรงเรียนต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วันเพ็ญ รัตนอนันต์ (2555, หน้า 45) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 ผลการเปรียบเทียบ พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกากรอง ศรีประไหม (2558, หน้า 131) ได้ทำการศึกษาเรื่องภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กาฬสินธุ์ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารโรงเรียนเนผู้ที่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเกิดจากการได้รับการพัฒนามาก่อนเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียน มีการพัฒนาตนเอง โดยการอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน ศึกษาคู่ในระดับที่สูงขึ้น ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตรา ทรัพย์โหม (2557, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนของผู้บริหารโรงเรียนและบทบาทบริหารงาน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า

1) องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียนและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัดมนศักดิ์ สิทธิ (2561, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัย พบว่า องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกันโดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา อุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนก ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและ ครูผู้สอน เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ทั้งในภาพรวม และรายด้าน ทุกด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ สมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารอาจมองว่าการทำงานของครู จะต้อง ปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูตามมาตรฐานวิชาชีพ จึงส่งผลให้ประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูมีความแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน และไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา (2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการแปลง ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่โรงเรียนขนาดเล็ก มีความใกล้ชิดกับผู้เรียนมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง และขนาดใหญ่ เนื่องจากจำนวนผู้เรียนทำให้ดูแลได้ครอบคลุม ความรับผิดชอบเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลพยายามปฏิบัติหน้าที่ของตนให้สำเร็จ ทั้งยังเป็นความผูกพันที่ทำให้บุคคลไม่ประพฤตผิดต่อกฎเกณฑ์หรือระเบียบใด ๆ อีกด้วยความรับผิดชอบนั้นแสดงให้เห็นในลักษณะของการปฏิบัติหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ไม่หลีกเลี่ยงและปฏิบัติภารกิจทันเวลาที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธราภา วงศ์พันธ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้วิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานของครูผู้สอนที่ทำงานในโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน พบว่าโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลลิตินันท์ ประชัชญุมิ (2561, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 30 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นตรงกันว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูมีอุดมการณ์และเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน การบริหารจัดการที่มีคุณภาพ และประสิทธิผลมีคุณภาพสูงภายใต้สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เอื้อต่อการเรียนรู้และสร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกันนั้นเป็นสิ่งจำเป็นที่จะมาช่วยพัฒนาหรือขับเคลื่อนการปฏิบัติงานของครูให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มัณฑนา ชุมปัญญา

(2563, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องภาวะผู้นำการแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรัชยา ลาบุญ (2563, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน พบว่า ภาพโดยรวมของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน (X_t) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 (Y_t) ในระดับปานกลาง ($r=0.31$ ขึ้นไป) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของครูถูกควบคุมด้วยกฎระเบียบ จึงส่งผลให้ความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ไม่อยู่ในระดับสูง จึงส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิไลลักษณ์ สีดา (2562, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัย เรื่องความสัมพันธ์ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชโรบล เฉียงกลาง (2563) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู

ในศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 โดยรวม มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงบันดาลใจ และด้านการกระตุ้นทางปัญญา มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 ในระดับปานกลาง ส่วนด้านที่เหลือมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ โดยส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนมีวิธีการทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ และหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

1.2 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู ด้านพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง และด้านรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ โดยการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาและให้ความรู้ครูผู้สอนในการจัดทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ และการจัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล ให้ดีขึ้นมากกว่าเดิม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 สูงที่สุดตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 2 ด้านนี้ ให้ดีขึ้นกว่าเดิม

1.4 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการกระตุ้นทางปัญญา โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างจิตสำนึกที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงานทุก ๆ ด้าน รวมทั้งภาวะผู้นำด้านการกระตุ้น

ทางปัญญาด้วย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง

1.5 หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง กระทรวงศึกษาธิการ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ควรมีการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ โดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรควรรณรงค์ส่งเสริม และพัฒนาภาวะผู้นำให้แก่ผู้บริหารโรงเรียน เพื่อที่จะได้นำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะเกิดประโยชน์ต่อการทำงานมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 วิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 ต่อไป

2.2 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์

2.3 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 รวมทั้งสภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ อินทร์น้อย. (2553). *กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนสำนักงานเขตการศึกษาประทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- กาญจนา ภาวงศ์. (2557). *ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- เกริกเกียรติ ตอกิจไพบูลย์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ โดยมีทฤษฎีจิตวิทยาต้านบวกเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จรัส อติวิทยาภรณ์. (2554). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- จารุวรรณ นุสา. (2563). *องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. ปัญหาพิเศษ ศศ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิตรา ทรัพย์โณม. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารงานของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิตติมา วรรณศรี. (2553). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา*. *วารสารศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยนเรศวร*, 6
- ชโรบล เฝียงกลาง. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู ในโรงเรียนศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาหนองบุญมาก 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 2*. การค้นคว้าอิสระ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.

- ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี. (2549). *สุดยอดผู้บริหาร = Executive excellence*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญ จิตรปรีดา. (2552). *การจัดการสารสนเทศเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญชัย อาจิณสมมาตร. (2550). *การนิเทศการศึกษา*. กรุงเทพฯ: จงเจริญการพิมพ์.
- ชาติชาย ศรีจันทร์ดี. (2556). บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษากับการปฏิบัติตามมาตรฐาน
วิชาชีพครู พ.ศ. 2556. *วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยศิลปากร*.
4(3), 30 – 40.
- ชูศรี วงศ์รัตน์ (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิตินัฐ ประจักษ์ภูมิ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัชฌมศึกษาเขต 30. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ชัยภูมิ.
- คุณฤทัย โพนนอก. (2559). *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาตาม
ความเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนบ่อทอง 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาลพบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2548). *พฤติกรรมในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธนภฤต รอดเขียว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของกอง
สาธารณสุขและสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัย*. วิทยานิพนธ์
ร.ป.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ธวัช บุญยมณี. (2550). *ภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- นารินทร์ เดชชะท้าน. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
กับสมรรถนะการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3. *วารสารวิชาการบัณฑิตศึกษา
และสังคมศาสตร์*. 9(2), 15.
- นิตย์ สัมมาพันธ์. (2548). *ภาวะผู้นำหลังซบเคสื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ:
อินโนกราฟฟิกส์.

- นิภาพร นนธิสอน. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในสถานศึกษา อำเภอ ลำลูกกา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4 ปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บรรจบ บุญจันทร์. (2554). *การบริหารสถาบันเพื่อความเป็นเลิศ = School administration for excellence*. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- บุญจิรา ปันทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญใจ ศรีสถิตนารากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์ = The methodology in nursing research*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 10)*. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- บรรจง เจริญสุข. (2558). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- เบญจภรณ์ ผินสู. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 32*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. บุรีรัมย์: มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- ผกากรอง ศรีประโหม (2558) *การศึกษาภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3* วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์ (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม* วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. (2545). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. ราชกิจจานุเบกษา*. 119(123), 16 – 21.

- พระราชวรมนูณี (ป.อ. ปยุตฺโต). (2528). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์: ฉบับประมวลธรรม = Dictionary of Buddhism*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พัชณี รัตมี. (2552). *การศึกษาความสามารถในการอ่านคำของนักเรียนที่มีปัญหาทางการเรียนรู้ระดับชั้นประถมศึกษาปีที่ 2 โดยการใช้ชุดการสอนสระลดรูป*.
ปริญญาานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- พิมพ์พร วงศ์อนุสิทธิ์. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัณฑรัักษ์ พลดี. (2556). *การพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 โดยใช้ภาวะผู้นำทีม*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรภา วงศ์พันธ์. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2551). *หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*.
พิมพ์ครั้งที่ 1. ชลบุรี: มนต์รี.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี*.
ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- มณฑนา ชุมปัญญา. (2564). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วารสารการบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 9(35), 295 – 296.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2544). *ภาวะผู้นำ (Leadership)*. กรุงเทพฯ: ธนัชการพิมพ์.

- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). การพัฒนาภาวะผู้นำของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลาง และขนาดย่อมไทย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- _____. (2556). ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีการวิจัยและแนวทางการพัฒนา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550). ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี เรื่องพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือกและเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทยชั้นต่ำกว่าสายสะพาย. 124(10),1.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2556). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2554. เฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 7 รอบ 5 ธันวาคม 2554. กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.
- รุจิรัตน์ นาคะรัมย์. (2554). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อความเป็นครูมืออาชีพตามมาตรฐานวิชาชีพของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษากาญจนบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วนิดา พิพัฒน์วัฒนะกุล. (2551). การศึกษาคุณลักษณะผู้นำและประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ตามทฤษฎีของครูจังหวัดอุทัยธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- วรรษยา ลาบุญ. (2563). คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วันดี ทับทิม. (2546). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำกับความผูกพันต่อองค์การ ของ พนักงานและประสิทธิผลของหน่วยงานในโรงพยาบาลเชียงใหม่ ราม 1. วิทยานิพนธ์ ว.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วันเพ็ญ รัตนอนันต์. (2555). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจะเชิงเทรา เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- วิทยา จักรไชย. (2552). *ทัศนะของครูที่มีต่อมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานศึกษา*
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษายโสธร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
 ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิไลลักษณ์ สีดา. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับการ*
บริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิไลวรรณ ศรีหาคทา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผล*
การปฏิบัติงานของผู้ทําบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บ.ม.
 มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*
ขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3.
 วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง*
กับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สนั่น ประจงจิตร. (2556). *ปัจจัยตามคุณลักษณะผู้บริหารลักษณะงานของครูและแรงจูงใจ*
ในการทำงานของครูที่ส่งผลต่อคุณภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน.
วารสารปัญญาภิวัตน์กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(1).
- สมคิด บางโม. (2557). *การภาษีอากรธุรกิจ = Business taxation.* กรุงเทพฯ:
 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- สัมพันธ์ รัตนธัย. (2553). *ทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ข้าวฟ้า.
- สาคร วิทยอุดม. (2550). *การจัดการความรู้สู่จากทฤษฎีการปฏิบัติ.* กรุงเทพฯ:
 จีรวัฒน์ เอ็กเพรส.
- สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2556). *คู่มือการปฏิบัติงานการต่อใบอนุญาตประกอบ*
วิชาชีพทางการศึกษา. กรุงเทพฯ ฯ: สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์.* กรุงเทพฯ: บริษัทวิทยพัฒน์.

- สุเทพ ปาลสาร. (2554). การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู พ.ศ. 2537 ของครูโรงเรียนประถมศึกษาสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดขอนแก่น. สारนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). ประสิทธิภาพการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ ส.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุธธา ฤกษ์เกษม. (2551). การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนเอกชน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2(2), 107 - 108.
- สุวัฒน์ จุลสุวรรณ (2554). การพัฒนาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงผู้บริหารสายสนับสนุน สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- _____. (2563). การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ กศ.ด. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). หลักการจัดการ. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- อัฒนศักดิ์ สิทธิ. (2561). องค์ประกอบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อัมพร อานุภาพแสนยากร. (2558) การพัฒนาตัวบ่งชี้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร. สถานศึกษาขั้นพื้นฐานจังหวัดชัยภูมิ. ดุษฎีนิพนธ์ ปริญญาตรี. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์ และคณะ. (2553). การบริหารการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. New York: The Free Press.

_____. (1997) Does the transactional–transformational leadership paradigm transcend organizational and national boundaries? *American Psychologist*, 52(2), 130–139.

Bass, B. M., & Avolio, B. J. (Eds.). (1994). *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. Sage Publications, Inc.

Burns, J. M. (1978). *Leadership*. New York: Harper & Row.

Daft. (1999). *Leadership: Theory and Practice*. Orlando, FL. : Dryden.

Dessler, Gary. (1998). *Management: Leading people and organizations in the 21st century*. New Jersey: Prentice–Hall International.

Schein, E. H. (1970). *Organizational Psychology*(2nd ed.). NJ: Prentice–Hall Inc.

Fullan, M. (2006) *Turnaround Leadership*, JosseyBass, San Francisco.

Hill, Charles W.L. and Mcshane, Steven Lattimore. (2008). *Principles of Management*. New York: McGraw

Hoy, W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Education Administration: Theory Research and Practice*. New York : McGraw–Hill.

Katz and Kahn. (2004). *Survey of nonoccupational HIV postexposure prophylaxis in hospital emergency departments*. New York: McGraw–Hill.

Leithwood, J. (1996). *School restructuring, transformational leadership and the amelioration of teacher*. Washington, DC.

Martino, J.P. (2003) A Review of Selected Recent Advances in Technological Forecasting. *Technological Forecasting & Social Change*, 70, 719 – 733.
Gregory Moorhead, Ricky W. Griffin. Houghton Mifflin, 2001.

Muchinsky, P.M. (1997). *Psychology Applied to Work An Introduction to Industrial and Organizational Psychology*. 5 th ed. California: Brooks/Cole.

Mushinsky, Paul M. 1997. *Psychology applied to work an introduction to industrial and organizational psychology*. California: Brooks/Cole.

- Oke and other. (2009). *Drama- tic recreations coupled with rare photographs and animation Women – as well as other earthier subjects under the pseudonym A.M. Barnard.*
- Podsakoff and other. (1990). *Organizational Citizenship Behaviors and Sales Unit Effectiveness.*
- Ruilin Lin. (2010). Donor and Acceptor Morphology Control of Bulk Heterojunction Organic Photovoltaic Solar Cell. School of Photovoltaic and Renewable Energy Engineering.
- Safura. Taghavi. (2014). Teacher’s development in relation to evaluation –learning team as a possibility for more effective assessment of student’s achievement. *Journal Plus Education/Education Plus*, 7(1), 4–57.
- Schermerhon (2005) The Relationship between Teacher Quality and Teaching Effectiveness Perceived by Students from Industrial Vocational High School. *Asian Journal of Arts and Sciences*, 1(2), 167–187
- Stogdill, R.M. 1974. *Handbook of Leadership: A survey of theory and research.* New York: Free Press.
- Verbeeten, F.H.M. (2008). Performance management practices in public sector organizations: Impact on performance. *Accounting, Auditing & Accountability Journal*, 21(3), 427–454.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านต้อนราษฎร์
ดำรงวิทย อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 1
4. ดร.ปรเมศร์ วรรณทองสุข รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลกุสุมาลย์
อำเภอกุสุมาลย์ จังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 1
5. ดร.อนุสรฯ พิพิธภักดิ์ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล
สกลนคร อำเภอเมืองจังหวัดสกลนคร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนครเขต 1

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

ในการเสนอแนวทางการพัฒนา จำนวน 10 คน ประกอบด้วย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ดร.ศุภชัย โถบารุง รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2 วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
4. นางพิศมัย แก้วแสงใสศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
5. นายทองล้วน ธรรมสาร ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าก่าว วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
6. นายผดุงศักดิ์ วันจงคำ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศาลา วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
7. นายธีรศักดิ์ ไชยทะ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

8. นางบุญเพ็ง แสนอุบล
ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านอ่อนหนองพะเนา
มิตรภาพที่ 126 สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
9. นางสาวกชกร พิณจมนตรี
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านผักตบประชาชนกุล
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3
10. นางสาวรัตติยา หาญธงชัย
ครูชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านหมากแข้ง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุดรธานี เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อวิชัย ไพทิล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จวิชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านดอนราชบุรินทร์บำรุง

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

ด้วย นายอานนท์ แสนภุา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขาวลัักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คดีวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภุา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๘๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.ปรเมศวร์ วรณทองสุข

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

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๙๙

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.อนุสรฯ พิพิธภัณฑ์

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

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวาทิสประจําตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุธะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(อาจารย์ภคพล คติวัฒน์)

รองผู้อำนวยการฝ่ายวางแผนและประกันคุณภาพ รักษาการแทน

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวาทิส โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕



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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหมากแข้ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๖๔

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

๑๙ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองขาม (ค่ายเสนีย์อุปถัมภ์)

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการยืมเครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕



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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านคำกลิ้ง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕



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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองไฮวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองบัว

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโกล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕



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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านเลื่อม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕



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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตุ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูธรรม)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕

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

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองตุม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมทำวิทยานิพนธ์ให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๘๕

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ ตำบลเมืองเก่า
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนค่ายประจักษ์ศิลปาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภุชงค์ อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งเป็นนักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔ 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 นายอานนท์ แสนภุชงค์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน ดร.ศุภชัย โภบารุง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไธล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เขาวลักษณะ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพิสมัย แก้วแสงใส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทองลั่น ธรรมสาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.รัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายผดุงศักดิ์ วันจงคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธีรศักดิ์ ไชยทะเล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพธิ์ใส เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรปัญญากรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางบุญเพ็ง แสนอุบล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นางสาวกชกร พินิจมนตรี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพโหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕

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

๓๐ มกราคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวรัตติยา หาญธงชัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอานนท์ แสนภูวา รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ใบรับรอง ๒๐๒/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๑๙ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอานนท์ แสนภูวา โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๐๑๐๔ ๕๖๐๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

รหัสของแบบสอบถาม

--	--	--

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนกับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร
โรงเรียนกับครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
อุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน หรือข้อความลงในช่องว่างตาม
ความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
 - 1. ผู้บริหารโรงเรียน
 - 2. ครูผู้สอน
2. ขนาดของโรงเรียน
 - 1. โรงเรียนขนาดเล็ก
 - 2. โรงเรียนขนาดกลาง
 - 3. โรงเรียนขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1. น้อยกว่า 10 ปี
 - 2. ระหว่าง 10-20 ปี
 - 3. มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 4 ด้าน
ประกอบด้วย

- 1.1 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 1.2 ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
- 1.3 ด้านการกระตุ้นทางปัญญา
- 1.4 ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

2. ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่า ท่านมีการรับรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
อุดรธานี เขต 3 ว่าผู้บริหารโรงเรียนมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มากน้อยเพียงใด โดยให้
ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับ
ของทักษะทางการบริหารไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น ในระดับมากที่สุด	5	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับความคิดเห็น ในระดับมาก	4	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับความคิดเห็น ในระดับปานกลาง	3	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับความคิดเห็น ในระดับน้อย	2	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ระดับความคิดเห็น ในระดับน้อยที่สุด	1	หมายถึง	มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์						
1	ผู้บริหารสามารถสร้างศรัทธา และความเชื่อมั่น ให้เป็นที่ยอมรับต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
2	เมื่อผู้บริหาร ตั้งเป้าหมายแล้ว สามารถทำได้เสมอ					
3	ผู้บริหาร สามารถสร้างความประทับใจและความภาคภูมิใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
4	ผู้บริหาร เป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
5	ผู้บริหาร สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างชัดเจน					
6	ผู้บริหาร เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี					
7	ผู้บริหาร สามารถควบคุมอารมณ์ได้อย่างเหมาะสมทุกสถานการณ์					
8	ผู้บริหาร มักหาแนวทางลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ช่วยให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
9	ผู้บริหาร กล้าตัดสินใจทำในสิ่งใหม่ ๆ ที่สร้างสรรค์					
10	ผู้บริหาร มักจะมีวิธีทำงานให้สำเร็จได้อย่างเหนือความคาดหมายเสมอ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การสร้างแรงบันดาลใจ						
1	ผู้บริหาร สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีเจตคติที่ดีในการทำงาน					
2	ผู้บริหาร เชื่อมั่นในความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานเสมอ					
3	ผู้บริหาร เสียสละเห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
4	ผู้บริหาร สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา เข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น					
5	ผู้บริหาร สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี					
6	ผู้บริหาร ยึดมั่นในวิสัยทัศน์ พันธกิจของ โรงเรียน					
7	ผู้บริหาร ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคำนิ้งถึง ผลประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าส่วนตน					
8	ผู้บริหาร พุดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาในพื้นที่ ด้วยความเป็นกันเองเสมอ					
9	ผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าตองทุ่มเท การทำงานให้มากขึ้นกว่าเดิม					
10	ผู้บริหาร สามารถกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้สึกว่าทุกปัญหาที่เกิดขึ้นมีทางแก้ไขได้ และมี กำลังใจในการทำงาน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การกระตุ้นทางปัญญา						
1	ผู้บริหาร สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จักค้นหาข้อมูลข่าวสาร จากแหล่งต่าง ๆ					
2	ผู้บริหาร มักจะสอนงานที่ตนเองรู้ทุกอย่าง ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
3	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไปอบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้และพัฒนาตนเอง เสมอ					
4	ผู้บริหาร ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชา วิเคราะห์ปัญหาโดยใช้เหตุผลและข้อมูล หลักฐาน					
5	ผู้บริหาร สนับสนุนวิธีการทำงานหรือวิธีแก้ไข ปัญหา ที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
6	ผู้บริหาร มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน ร่วมการวางแผนก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง					
7	ผู้บริหาร ส่งเสริมและสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็นในแง่มุม ต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่					
8	ผู้บริหาร สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ตระหนักถึงปัญหา ความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นได้ในหน่วยงาน					
9	ผู้บริหาร มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเชื่อมั่น ว่าตนสามารถใช้สติปัญญาแก้ไขปัญหาได้					
10	ผู้บริหาร มักกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็น แนวทางใหม่ ๆ ในการแก้ไขปัญหาการทำงานได้					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล						
1	ผู้บริหารฯ ให้การช่วยเหลือให้คำปรึกษา แนะนำ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีปัญหา					
2	ผู้บริหารฯ แสดงความห่วงใยต่อสภาพความเป็นอยู่ของผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เสมอ					
3	ผู้บริหารฯ สามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรักใคร่สามัคคีกลมเกลียวกัน					
4	ผู้บริหารฯ จะไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เกิดความเสียหายต่อหน้าบุคคลอื่น					
5	ผู้บริหารฯ มีความความเมตตา เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และเป็นกันเองกับทุกคน					
6	ผู้บริหารฯ มอบหมายงานตรงกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา					
7	ผู้บริหารฯ สามารถจัดระบบสวัสดิการที่ดีสร้างขวัญกำลังใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
8	ผู้บริหารฯ มอบหมายงานตรงกับตำแหน่ง และ ความรับผิดชอบในหน่วยงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
9	ผู้บริหารฯ ให้ความสนใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างเท่าเทียมกันโดยปราศจากอคติ					
10	ผู้บริหารฯ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญต่อองค์การ					

ตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

คำชี้แจง

1. แบบสอบถาม ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 แบ่งออกเป็น 12 ด้าน ประกอบด้วย

- 1.1 การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ
- 1.2 การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิด แก่ผู้เรียน
- 1.3 การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ
- 1.4 การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง
- 1.5 การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ
- 1.6 การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน
- 1.7 การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ
- 1.8 การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน
- 1.9 การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์
- 1.10 การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์
- 1.11 การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา
- 1.12 การสร้างโอกาสให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์

2. ขอให้ท่านอ่านข้อความแล้วประเมินว่าท่านมีการรับรู้และความคิดเห็นต่อ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 มากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับของประสิทธิภาพไว้ ดังนี้

ระดับความคิดเห็น 5 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมากที่สุด

ระดับความคิดเห็น 4 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก

ระดับความคิดเห็น 3 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง

ระดับความคิดเห็น 2 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อย

ระดับความคิดเห็น 1 หมายถึง มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1.การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ						
1	ครูผู้สอนได้เข้ารับการอบรมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ					
2	ครูผู้สอนมีการสร้างผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ					
3	ครูผู้สอนได้ทำการศึกษาค้นคว้า แสวงหาสิ่งใหม่ๆ มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อ และการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ					
4	ครูผู้สอนมีการสร้างและพัฒนาหลักสูตรการจัดการเรียนรู้อยู่เสมอ					
2.การตัดสินใจปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ โดยคำนึงถึงผลที่จะเกิดแก่ผู้เรียน						
1	ครูผู้สอนมีการจัดการสอนตามแผนการเรียนรู้อ และปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้					
2	ครูผู้สอนมีการออกแบบหน่วยการเรียนรู้จัดทำแผนการจัดการเรียนรู้อ/แผนการศึกษาเฉพาะบุคคลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อที่ส่งผลต่อคุณภาพผู้เรียน					
3	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหานักเรียนที่มีผลการเรียนต่ำให้พัฒนาดีขึ้นและนักเรียนที่เรียนดีให้ได้รับการพัฒนาเต็มศักยภาพ					
4	ครูผู้สอนใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้อที่ให้ผู้เรียนได้ลงมือกระทำ ใช้วิธีการทำงานเป็นกลุ่ม และใช้การเสริมแรงบวกในการจัดการเรียนรู้อ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3. การมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ						
1	ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์จุดเด่น จุดด้อยของผู้เรียนเป็นรายบุคคลและโดยภาพรวม					
2	ครูผู้สอนให้ความรู้และให้ผู้เรียนได้เรียนรู้และลงมือทำในสิ่งที่ผู้เรียนมีความถนัดและความสนใจ					
3	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมส่งเสริมความสามารถของผู้เรียนให้เหมาะสมและเต็มตามศักยภาพตามลำดับขั้นการพัฒนา					
4	ครูผู้สอนใช้กลยุทธ์ในการจัดการเรียนรู้เพื่อตอบสนองความถนัดความสนใจของผู้เรียนเป็นรายบุคคล โดยใช้กิจกรรมการเรียนรู้หลายรูปแบบ อย่างเป็นระบบ					
4. การพัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผลจริง						
1	ครูผู้สอนจัดทำแผนการจัดการเรียนรู้ทุกรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย					
2	ครูผู้สอนทำการบันทึกการสอนทุกครั้งหลังสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
3	ครูผู้สอนทำการวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนจากบันทึกกิจกรรมหลังการสอนเพื่อนำไปปรับปรุงและพัฒนาอยู่เสมอ					
4	ครูผู้สอนจัดทำวิจัยชั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อยู่เสมอ					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5.การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ						
1	ครูผู้สอนทำการจัดหาจัดทำสื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่เหมาะสม					
2	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการผลิตสื่อและการจัดการเรียนรู้					
3	ครูผู้สอนใช้สื่อที่หลากหลายในการจัดการเรียนรู้					
4	ครูผู้สอนได้ดูแลปรับปรุงบำรุงสื่อให้สามารถใช้งานได้ตลอดเวลา					
6.การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่เกิดแก่ผู้เรียน						
1	ครูผู้สอนให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ในสถานการณ์จริง					
2	ครูผู้สอนฝึกให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากการทำโครงการ					
3	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ตามขั้นตอนทางวิทยาศาสตร์					
4	ครูผู้สอนจัดกิจกรรมที่เน้นทักษะกระบวนการที่ใช้ประโยชน์และรู้จักการแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน					
7.การรายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้อย่างมีระบบ						
1	ครูผู้สอนจัดทำระบบข้อมูลสารสนเทศนักเรียนเป็นรายบุคคล					
2	ครูผู้สอนทำการบันทึกผลพัฒนาการหลังการจัดกิจกรรมการเรียนรู้อันเกิดแก่ผู้เรียนเป็นรายบุคคล					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
3	ครูผู้สอนวิเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นรายบุคคลหาจุดเด่นและจุดด้อยเพื่อเป็นแนวทางพัฒนา					
4	ครูผู้สอนจัดทำแผนพัฒนาผู้เรียนรายบุคคล					
8. การปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน						
1	ครูผู้สอนปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบของทางราชการ และอยู่ในศีลธรรมอันดี					
2	ครูผู้สอนปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตวิริยะอุตสาหะ					
3	ครูผู้สอนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ					
4	ครูผู้สอนแต่งกายสุภาพ เรียบร้อย ถูกกาลเทศะ					
9. การร่วมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์						
1	ครูผู้สอนปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานด้วยความสมัครใจและจริงใจ					
2	ครูผู้สอนเอื้อเฟื้อและให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานอย่างสร้างสรรค์					
3	ครูผู้สอนยึดมั่นในระบบคุณธรรม					
4	ครูผู้สอนมีความสามัคคีในหมู่คณะ					
10. การร่วมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์						
1	ครูผู้สอนให้ความร่วมมือในการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น					
2	ครูผู้สอนรณรงค์ในการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม					
3	ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม					
4	ครูผู้สอนปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการรักษาผลประโยชน์ส่วนรวม					

ประเด็นคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11. การแสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา						
1	ครูผู้สอนศึกษาคนควหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
2	ครูผู้สอนติดตามข่าวสารจากสื่อต่าง ๆ แลวนำมาสังเคราะห์นำสิ่งที่ดีมาพัฒนา					
3	ครูผู้สอนนำความรู้ใหม่ ๆ มาเผยแพร่ให้นักเรียนเกิดประโยชน์สูงสุด					
4	ครูผู้สอนรู้ทันสถานการณ์และสามารถปรับตัวได้กับทุกสถานการณ์					
12. การสร้างโอกาสใหญ่เรียนรู้ได้เรียนรู้ในทุกสถานการณ์						
1	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้ถามและแสดงความคิดเห็นในสิ่งที่นักเรียนสนใจ					
2	ครูผู้สอนเปิดโลกทัศน์ใหม่ให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้ที่หลากหลาย					
3	ครูผู้สอนเปิดโอกาสให้นักเรียนได้เรียนรู้นอกห้องเรียน และเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่น					
4	ครูผู้สอนให้คำแนะนำ ขอเสนอแนะเมื่อนักเรียนประสบปัญหา					

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน
กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ชื่อผู้วิจัย นายอานนท์ แสนภุควา นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.เยาวลักษณ์ สุกตะโคตร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่สัมภาษณ์

วันเดือนปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มสัมภาษณ์เวลา น. สิ้นสุดการสัมภาษณ์เวลา น.

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์ สำหรับผู้เชี่ยวชาญ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3
2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยคัตสรรที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ผู้วิจัยจึงนำปัจจัยคัตสรรดังกล่าวมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนที่มีความสัมพันธ์กับ

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๒๐๒/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๙๘

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร โรงเรียนกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาอุดรธานี เขต ๓ (The Relationship Between Transformational Leadership of School Administrators and Teacher Performance Effectiveness under the Educational Service Area Office Udon Thani Primary School District ๓)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายอานนท์ แสนกวาง

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

๑. แบบฟอร์มโครงการวิจัย
๒. เอกสารชี้แจงอาสาสมัครที่เข้าร่วมโครงการวิจัย
๓. แบบแสดงความยินยอมให้ทำการวิจัยจากอาสาสมัคร
๔. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๑๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุภาวดี คุปตะบุตร

(นางสาวสุภาวดี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๑๙ เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิคม ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๕

ภาคผนวก จ
ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 51 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
 ของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 อุตรดิตถ์ เขต 3

ด้านที่	ข้อ ที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. ด้านการมี อิทธิพลอย่างมี อุดมการณ์	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านการ สร้างแรง บันดาลใจ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 51 (ต่อ)

ด้านที่	ขอ ที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
3. ด้านการ กระตุ้นทาง ปัญญา	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. ด้านการ คำนึงถึงความ เป็นปัจเจก บุคคล	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	ข้อ ที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
1. การปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. การปฏิบัติกิจกรรม ทางวิชาการเกี่ยวกับ การพัฒนาวิชาชีพครู อยู่เสมอ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียน ให้เต็มตามศักยภาพ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4. พัฒนาแผนการ สอนให้สามารถปฏิบัติ ได้เกิดผลจริง	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
5. พัฒนาสื่อการเรียน การสอนให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6. จัดกิจกรรมการ เรียนการสอนโดยเน้น ผลถาวรที่เกิดแก่ ผู้เรียน	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 52 (ต่อ)

ด้านที่	ขอ ที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผล รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
		1	2	3	4	5			
7. รายงานผลการ พัฒนาคุณภาพของ ผู้เรียนได้อย่างมีระบบ	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8. ปฏิบัติตนเป็น แบบอย่างที่ดีแก่ ผู้เรียน	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9. รวมมือกับผู้อื่นใน สถานศึกษาอย่าง สร้างสรรค์	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10. รวมมือกับผู้อื่นใน ชุมชนอย่างสร้างสรรค์	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11. แสวงหาและใช้ ข้อมูลข่าวสารในการ พัฒนา	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12. สร้างโอกาสให้ ผู้เรียนได้เรียนรู้ในทุก สถานการณ์	1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 53 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ค่าความเชื่อมั่น .731	1	.343
	2	.345
	3	.528
	4	.342
	5	.502
	6	.428
	7	.363
	8	.293
	9	.298
	10	.396
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ค่าความเชื่อมั่น .875	1	.649
	2	.348
	3	.347
	4	.688
	5	.643
	6	.762
	7	.287
	8	.432
	9	.371
	10	.576

ตาราง 53 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ค่าความเชื่อมั่น .731	1	.632
	2	.821
	3	.324
	4	.246
	5	.425
	6	.519
	7	.616
	8	.550
	9	.779
	10	.732
4. ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ค่าความเชื่อมั่น .875	1	.299
	2	.316
	3	.237
	4	.295
	5	.412
	6	.442
	7	.560
	8	.300
	9	.677
	10	.634

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร
โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เท่ากับ .920
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .246 - .821

ตาราง 54 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่น .753	1	.489
	2	.797
	3	.771
	4	.798
2. การปฏิบัติกิจกรรมทางวิชาการเกี่ยวกับการ พัฒนาวิชาชีพครูอยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่น .944	1	.843
	2	.839
	3	.509
	4	.630
3. มุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนให้เต็มตามศักยภาพ ค่าความเชื่อมั่น .968	1	.612
	2	.276
	3	.353
	4	.245
4. พัฒนาแผนการสอนให้สามารถปฏิบัติได้เกิดผล จริง ค่าความเชื่อมั่น .835	1	.741
	2	.393
	3	.272
	4	.336
5. พัฒนาสื่อการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ อยู่เสมอ ค่าความเชื่อมั่น .789	1	.728
	2	.559
	3	.579
	4	.700

ตาราง 54 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
6. จัดกิจกรรมการเรียนการสอนโดยเน้นผลถาวรที่ เกิดแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น .766	1	.631
	2	.600
	3	.692
	4	.598
7. รายงานผลการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้ อย่างมีระบบ ค่าความเชื่อมั่น .822	1	.403
	2	.738
	3	.287
	4	.460
8. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียน ค่าความเชื่อมั่น .785	1	.660
	2	.445
	3	.631
	4	.598
9. รวมมือกับผู้อื่นในสถานศึกษาอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น .704	1	.528
	2	.261
	3	.301
	4	.460
10. รวมมือกับผู้อื่นในชุมชนอย่างสร้างสรรค์ ค่าความเชื่อมั่น .824	1	.546
	2	.331
	3	.340
	4	.654
11. แสวงหาและใช้ข้อมูลข่าวสารในการพัฒนา ค่าความเชื่อมั่น .785	1	.607
	2	.534
	3	.497
	4	.367

ตาราง 54 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
12. สร้างโอกาสให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ในทุก สถานการณ์ ค่าความเชื่อมั่น .815	1	.338
	2	.287
	3	.272
	4	.262

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครู สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3 เท่ากับ .874
มีค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .245 - .798

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Correlations

	LEA1	LEA2	LEA3	LEA4	ILEA	EFF1	EFF2	EFF3	EFF4	EFF5	EFF6	EFF7	EFF8	EFF9	EFF10	EFF11	EFF12	TEFF	
LEA1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	1 .000 338	.862** .000 338	.808** .000 338	.834** .000 338	.928** .000 338	.602** .000 338	.574** .000 338	.566** .000 338	.555** .000 338	.474** .000 338	.516** .000 338	.557** .000 338	.455** .000 338	.508** .000 338	.511** .000 338	.479** .000 338	.437** .000 338	.599** .000 338
LEA2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.862** .000 338	1 .000 338	.864** .000 338	.851** .000 338	.948** .000 338	.644** .000 338	.620** .000 338	.605** .000 338	.605** .000 338	.521** .000 338	.595** .000 338	.599** .000 338	.492** .000 338	.521** .000 338	.477** .000 338	.511** .000 338	.505** .000 338	.643** .000 338
LEA3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.808** .000 338	.864** .000 338	1 .000 338	.899** .000 338	.946** .000 338	.686** .000 338	.640** .000 338	.595** .000 338	.614** .000 338	.578** .000 338	.601** .000 338	.618** .000 338	.488** .000 338	.556** .000 338	.499** .000 338	.543** .000 338	.520** .000 338	.667** .000 338
LEA4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.834** .000 338	.851** .000 338	.899** .000 338	1 .000 338	.950** .000 338	.651** .000 338	.616** .000 338	.569** .000 338	.607** .000 338	.508** .000 338	.561** .000 338	.609** .000 338	.451** .000 338	.537** .000 338	.467** .000 338	.495** .000 338	.471** .000 338	.629** .000 338
ILEA	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.928** .000 338	.948** .000 338	.946** .000 338	.950** .000 338	1 .000 338	.685** .000 338	.649** .000 338	.619** .000 338	.631** .000 338	.551** .000 338	.603** .000 338	.632** .000 338	.500** .000 338	.562** .000 338	.518** .000 338	.537** .000 338	.513** .000 338	.675** .000 338
EFF1	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.602** .000 338	.644** .000 338	.686** .000 338	.651** .000 338	.685** .000 338	1 .000 338	.782** .000 338	.758** .000 338	.737** .000 338	.758** .000 338	.722** .000 338	.723** .000 338	.651** .000 338	.687** .000 338	.705** .000 338	.648** .000 338	.647** .000 338	
EFF2	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.574** .000 338	.620** .000 338	.640** .000 338	.616** .000 338	.649** .000 338	.782** .000 338	1 .000 338	.826** .000 338	.825** .000 338	.767** .000 338	.788** .000 338	.696** .000 338	.745** .000 338	.712** .000 338	.773** .000 338	.727** .000 338	.907** .000 338	
EFF3	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.566** .000 338	.605** .000 338	.595** .000 338	.610** .000 338	.758** .000 338	.826** .000 338	.758** .000 338	1 .000 338	.758** .000 338	.769** .000 338	.741** .000 338	.696** .000 338	.707** .000 338	.707** .000 338	.711** .000 338	.885** .000 338		
EFF4	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.553** .000 338	.605** .000 338	.614** .000 338	.607** .000 338	.737** .000 338	.825** .000 338	.758** .000 338	.727** .000 338	1 .000 338	.797** .000 338	.585** .000 338	.650** .000 338	.670** .000 338	.841** .000 338				
EFF5	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.474** .000 338	.521** .000 338	.578** .000 338	.508** .000 338	.758** .000 338	.805** .000 338	.758** .000 338	.727** .000 338	.797** .000 338	1 .000 338	.780** .000 338	.794** .000 338	.711** .000 338	.755** .000 338	.722** .000 338	.887** .000 338		
EFF6	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.516** .000 338	.595** .000 338	.601** .000 338	.561** .000 338	.603** .000 338	.722** .000 338	.767** .000 338	.741** .000 338	.797** .000 338	.780** .000 338	1 .000 338	.840** .000 338	.621** .000 338	.665** .000 338	.564** .000 338	.675** .000 338	.648** .000 338	.848** .000 338
EFF7	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.557** .000 338	.599** .000 338	.618** .000 338	.609** .000 338	.632** .000 338	.723** .000 338	.788** .000 338	.775** .000 338	.783** .000 338	.794** .000 338	.840** .000 338	1 .000 338	.721** .000 338	.729** .000 338	.688** .000 338	.711** .000 338	.669** .000 338	.886** .000 338
EFF8	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.455** .000 338	.492** .000 338	.488** .000 338	.451** .000 338	.500** .000 338	.651** .000 338	.696** .000 338	.696** .000 338	.585** .000 338	.711** .000 338	.621** .000 338	.721** .000 338	1 .000 338	.834** .000 338	.812** .000 338	.815** .000 338	.756** .000 338	.851** .000 338
EFF9	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.508** .000 338	.521** .000 338	.556** .000 338	.537** .000 338	.562** .000 338	.687** .000 338	.745** .000 338	.720** .000 338	.630** .000 338	.753** .000 338	.663** .000 338	.729** .000 338	.834** .000 338	1 .000 338	.836** .000 338	.820** .000 338	.767** .000 338	.880** .000 338
EFF10	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.511** .000 338	.477** .000 338	.499** .000 338	.467** .000 338	.518** .000 338	.663** .000 338	.712** .000 338	.707** .000 338	.569** .000 338	.682** .000 338	.564** .000 338	.688** .000 338	.812** .000 338	.836** .000 338	1 .000 338	.835** .000 338	.748** .000 338	.844** .000 338
EFF11	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.479** .000 338	.511** .000 338	.545** .000 338	.495** .000 338	.537** .000 338	.705** .000 338	.773** .000 338	.769** .000 338	.651** .000 338	.755** .000 338	.675** .000 338	.711** .000 338	.815** .000 338	.820** .000 338	.835** .000 338	1 .000 338	.869** .000 338	.896** .000 338
EFF12	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.437** .000 338	.505** .000 338	.520** .000 338	.471** .000 338	.513** .000 338	.646** .000 338	.727** .000 338	.711** .000 338	.670** .000 338	.722** .000 338	.648** .000 338	.669** .000 338	.756** .000 338	.767** .000 338	.748** .000 338	.869** .000 338	1 .000 338	.854** .000 338
TEFF	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	.599** .000 338	.643** .000 338	.667** .000 338	.629** .000 338	.673** .000 338	.847** .000 338	.907** .000 338	.885** .000 338	.841** .000 338	.887** .000 338	.848** .000 338	.886** .000 338	.851** .000 338	.880** .000 338	.844** .000 338	.896** .000 338	.854** .000 338	1 .000 338

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ภาคผนวก ช
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บัญไบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและ
หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ดร.ศุภชัย โถปกรณ์ รองผู้อำนวยการ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 2
วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางพิศมัย แก้วแสงใส
ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายทองล้วน ธรรมสาร
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านป่าแก้ว วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายผดุงศักดิ์ วันจงคำ
 ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านศาลา วิทยาลัยนานาชาติการพิเศษ
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายธีรศักดิ์ ไชยทะเล

ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโคกสะอาด วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางบุญเพ็ง แสนอุบล ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ

โรงเรียนบ้านหนองพะเนาวิมิตรภาพที่ 126
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นางสาวชกร พิณีจมนตรี

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านผักตบชวาประชาอนุกุล
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 3



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นางสาวรัตติยา หาญธงชัย

ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหมากแข้ง
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายอานนท์ แสนภูวา
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 17 เดือน มกราคม พ.ศ. 2536
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	502 หมู่ 13 ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านป่าก่าว ตำบลผักตบ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2552	มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2555	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาวิชาพลศึกษาและวิทยาศาสตร์การกีฬา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2563	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านป่าก่าว ตำบลผักตบ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี
พ.ศ. 2564	ครู โรงเรียนบ้านป่าก่าว ตำบลผักตบ อำเภอหนองหาน จังหวัดอุดรธานี