

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ
และเก็บข้อมูล



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๑(๘)/ว ๑๔๔

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน

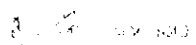
สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. เครื่องมือในการวิจัย จำนวน ๑ ชุด
๒. คำโครงการวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวโชติกา พรหมเทศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๕ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ดร.สุภาวดี แหม่มคง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาราชการแทน
รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
โทรสาร ๐ ๕๕๒๔-๑๗๑๑



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม (๔๗๐๒)

ที่ น.ว.ว ๑๔๘/๒๕๕๗

วันที่ ๒๑ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบเครื่องมือ

เรียน

ด้วย นางสาวโชติกา พรหมเทศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๕ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถด้านการวิจัยเป็นอย่างดี จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านตรวจสอบเครื่องมือวิจัยในครั้งนี้ เพื่อนักศึกษาจะได้นำไปปรับปรุงแก้ไขและดำเนินการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

สุภาวดี แหนแดง

(ดร.สุภาวดี แหนแดง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ รักษาราชการแทน

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๑(๘)/ว.๑๔๓

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวโชติกา พรหมเทศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๕ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว นักศึกษาจะต้องเข้าเก็บข้อมูลจากสถานที่จริง เพื่อนำมาประกอบงานวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาผู้นี้ได้เข้าเก็บข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

สุภาวดี แหยมคง

(ดร.สุภาวดี แหยมคง)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

โทร/โทรสาร ๐ ๕๕๒๔ ๑๗๑๑



ที่ ศธ ๐๕๓๘.๑(๘)/ว.๑๖๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
อำเภอเมือง จังหวัดพิษณุโลก ๖๕๐๐๐

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๘

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูล

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ จำนวน ชุด

ด้วย นางสาวโชติกา พรหมเทศ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ ๑๕ กำลังดำเนินการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลกเขต ๒ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิคม นาคอ้าย เป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งในการศึกษาเรื่องดังกล่าว นักศึกษาจำเป็นต้องเข้าเก็บข้อมูลเพื่อนำมาประกอบงานวิจัย โดยใช้แบบสัมภาษณ์

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านอนุญาตให้นักศึกษาได้เข้าเก็บข้อมูลในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สุวารี วงศ์วัฒนา)

คณะดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

โทรศัพท์สาร ๐ ๕๕๑๕ ๑๓๑๑

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง
ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Index of Item Objective Congruence)**

ดร.สมหมาย อ่ำดอนกลอย ตำแหน่ง ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ดร.อดุลย์ วงศ์วิบูลย์ ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ดร.นงลักษณ์ ใจฉลาด ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

นายวันชัย แจ่มนาม ตำแหน่ง ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ กลุ่มนิเทศติดตาม
และประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
เขต 2

นายพรทวี จงลีพันธ์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านวังดินเหนียว
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

ผลการประเมินความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (IOC) ของเครื่องมือการวิจัยโดยผู้เชี่ยวชาญ
เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผล
สถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำตาม สถานการณ์	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
1. ภาวะผู้นำแบบสั่งการ									
1.1	ผู้บริหารเน้นการใช้กฎระเบียบ เพื่อให้งานนั้นสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	ผู้บริหารย้ำความสำคัญของการ กำหนดเวลาที่งานต้องสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนในการ กำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงาน อย่างมีระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	ผู้บริหารออกคำสั่งที่ชัดเจน ระบุ งานอย่างละเอียดว่าจะต้องทำ อะไรและอย่างไร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.5	ผู้บริหารควบคุมดูแลบังคับ บัญชาการปฏิบัติงานอย่าง ใกล้ชิด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำตาม สถานการณ์	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
1.6	ผู้บริหารบังคับบัญชาอย่าง เข้มงวดและเด็ดขาด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.7	ผู้บริหารมีเวลาเพียงส่วนน้อยที่ ใช้ในด้านการเสริมแรง ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.8	ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังใน ผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้ง เชิงคุณภาพและปริมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ภาวะผู้นำแบบขายความคิด									
2.1	ผู้บริหารอธิบายการตัดสินใจของ ตนเองแล้วให้โอกาส ผู้ใต้บังคับบัญชาทำความเข้าใจ ในรายละเอียดงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.2	ผู้บริหารชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ทำตามเมื่อจำเป็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.3	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอย ช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการ ของผู้ใต้บังคับบัญชา	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.4	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือ ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุ เป้าหมาย	0	+1	+1	+1	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.5	ผู้บริหารรู้จักใช้เทคนิคการ เสริมแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำตาม สถานการณ์	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
2.6	ผู้บริหารให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการ ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3. ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม									
3.1	ผู้บริหารให้ความสนใจรับฟัง ความคิดเห็นข้อเสนอแนะของ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.2	ผู้บริหารรับฟังอุปสรรคปัญหา จากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.3	ผู้บริหารให้ความสำคัญและความ เป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.4	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนต่าง ๆ แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.5	ผู้บริหารไม่เข้าไปควบคุมกำกับ การทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดง ความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน กระบวนการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3.8	ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมทำ และ ร่วมตัดสินใจในกระบวนการ ทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำตาม สถานการณ์	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
3.9	ผู้บริหารขอความเห็นชอบจาก ผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญ ก่อนนำไปปฏิบัติ	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.60	ใช้ได้
4. ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน									
4.1	ผู้บริหารอนุญาตให้ ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทาง ทำงานด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.2	ผู้บริหารไว้วางใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดย อิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.3	ผู้บริหารมอบอำนาจและความ รับผิดชอบในการตัดสินใจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนผู้นำคน หนึ่งเหมือนผู้บริหาร	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.4	ผู้บริหารกระจายอำนาจให้ ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบและ ตัดสินใจด้วยตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.5	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการ ปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.6	ผู้บริหารยอมรับและยกย่อง ชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ ปฏิบัติงานได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4.7	ผู้บริหารเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้ โดยไม่ต้องคอยควบคุม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	คุณลักษณะภาวะผู้นำตาม สถานการณ์	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
4.8	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือคำจูน แก่ผู้ได้บังคับบัญชาค่อนข้างน้อย	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

ข้อ ที่	ความมีประสิทธิภาพของ สถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
1. ด้านความพึงพอใจในงานของครู									
1.1	ครูมีความพึงพอใจเมื่อได้รับ ความสำเร็จจากการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.2	ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับคำยก ย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.3	ครูมีความพึงพอใจใน สภาพแวดล้อมของห้องพักครูที่ เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.4	ครูมีความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงาน เช่น ห้องปฏิบัติงาน สื่อมัลติมีเดีย ห้องสมุดตำราเรียนที่มีคุณภาพ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ความมีประสิทธิผลของ สถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
1.5	ครูมีความพึงพอใจเมื่อเพื่อน ร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ ความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.6	ครูมีความพึงพอใจเมื่อ ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.7	ครูมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วม ร่วมในการกำหนดนโยบาย และ การดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.8	ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่งและหรือ ระดับเงินเดือนที่สูงขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.9	ครูมีความพึงพอใจในการได้รับ ผลตอบแทนที่ได้รับจาก หน่วยงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร และค่า เช่าบ้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
1.10	ครูมีความพึงพอใจในความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าใน วิชาชีพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2. ด้านคุณภาพการสอนของครู									
2.1	ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เช่นการสอนแบบโครงงาน การ ใช้ปัญหาเป็นฐาน และการสอน แบบสืบเสาะ เป็นต้น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ข้อ ที่	ความมีประสิทธิภาพของ สถานศึกษา	คะแนนความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ					รวม	ค่า เฉลี่ย	สรุปผล
		คน ที่ 1	คน ที่ 2	คน ที่ 3	คน ที่ 4	คน ที่ 5			
2.2	ครูใช้การสอนที่เน้นทักษะการคิด วิเคราะห์สังเคราะห์ คิดอย่าง สร้างสรรค์ และเป็นธรรมชาติ	+1	+1	+1	0	+1	4	0.80	ใช้ได้
2.3	ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ในการจัดการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.4	ครูมีการจัดทำฐานข้อมูล สารสนเทศเกี่ยวกับการจัด การเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.5	ครูใช้เครื่องมือในการวัดและ ประเมินผลการจัดการเรียน การสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.6	ครูใช้วิธีประเมินผลการจัดการ เรียนการสอนที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.7	ครูใช้วิธีประเมินผลการจัดการ เรียนการสอนที่ตรงตามสภาพ จริง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.8	ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรือ งานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการ จัดการเรียนการสอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2.9	ครูได้รับโอกาสในการพัฒนา กระบวนการเรียนการสอนของ ตนเองอยู่เสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือวิจัยกับผู้บริหาร
สถานศึกษาและข้าราชการครูที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน
โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.940	31

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100
	Excluded(a)	0	.0
	Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.919	19

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับ
ประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100
Excluded(a)	0	.0
Total	30	100.0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	50

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในภาพรวม

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
telling	232	3.8739	.59227
selling	232	4.0575	.58525
parti	232	4.2146	.53246
dele	232	4.0544	.52745
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
telling1.1	232	3.94	.793
telling1.2	232	4.10	.667
telling1.3	232	4.00	.747
telling1.4	232	4.08	.780
telling1.5	232	3.88	.791
telling1.6	232	3.57	.937
telling1.7	232	3.47	.976
telling1.8	232	3.96	.725
telling	232	3.8739	.59227
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำแบบขายความคิด

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
selling2.1	232	3.98	.721
selling2.2	232	3.86	.763
selling2.3	232	4.10	.735
selling2.4	232	4.15	.699
selling2.5	232	4.05	.722
selling2.6	232	4.21	.752
selling	232	4.0575	.58525
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
parti3.1	232	4.25	.684
parti3.2	232	4.22	.685
parti3.3	232	4.36	.663
parti3.4	232	4.24	.709
parti3.5	232	3.89	.854
parti3.6	232	4.26	.673
parti3.7	232	4.28	.641
parti3.8	232	4.22	.724
parti3.9	232	4.21	.690
parti	232	4.2146	.53246
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
dele4.1	232	4.11	.648
dele4.2	232	4.17	.681
dele4.3	232	4.02	.705
dele4.4	232	4.13	.680
dele4.5	232	4.20	.636
dele4.6	232	4.24	.774
dele4.7	232	4.16	.736
dele4.8	232	3.39	1.216
dele	232	4.0544	.52745
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
 เขต 2 ด้านที่ 1 ความพึงพอใจในงานของครู

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
sat1.1	232	4.34	.610
sat1.2	232	4.23	.682
sat1.3	232	4.10	.746
sat1.4	232	4.02	.796
sat1.5	232	4.20	.687
sat1.6	232	4.11	.628
sat1.7	232	4.14	.617
sat1.8	232	4.22	.740
sat1.9	232	4.17	.752
sat1.10	232	4.38	.739
sat	232	4.1898	.52340
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
 เขต 2 ด้านที่ 2 คุณภาพการสอนของครู

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
teach2.1	232	4.06	.659
teach2.2	232	4.10	.640
teach2.3	232	3.99	.661
teach2.4	232	4.03	.650
teach2.5	232	4.13	.641
teach2.6	232	4.09	.600
teach2.7	232	4.14	.616
teach2.8	232	3.79	.838
teach2.9	232	4.13	.699
teach	232	4.0517	.53190
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของแบบสอบถามเกี่ยวกับ
 ประสิทธิภาพสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก
 เขต 2 ด้านที่ 3 ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
GPA	232	3.1599	.32457
Valid N (listwise)	232		

ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

Correlations

		telling	selling	parti	dele	sat	teach	GPA
telling	Pearson orrelation	1	.622(**)	.440(**)	.507(**)	.402(**)	.550(**)	.131(*)
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.045
	N	232	232	232	232	176	232	232
selling	Pearson orrelation	.622(**)	1	.743(**)	.565(**)	.536(**)	.425(**)	.106
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.107
	N	232	232	232	232	176	232	232
parti	Pearson orrelation	.440(**)	.743(**)	1	.710(**)	.554(**)	.394(**)	.095
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.149
	N	232	232	232	232	176	232	232
dele	Pearson orrelation	.507(**)	.565(**)	.710(**)	1	.499(**)	.458(**)	.059
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.369
	N	232	232	232	232	176	232	232
sat	Pearson orrelation	.402(**)	.536(**)	.554(**)	.499(**)	1	.600(**)	-.145
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.054
	N	176	176	176	176	176	176	176
teach	Pearson orrelation	.550(**)	.425(**)	.394(**)	.458(**)	.600(**)	1	.003
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.963
	N	232	232	232	232	176	232	232
GPA	Pearson orrelation	.131(*)	.106	.095	.059	-.145	.003	1
	Sig. (2-tailed)	.045	.107	.149	.369	.054	.963	
	N	232	232	232	232	176	232	232

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

ภาคผนวก ง

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 จำนวน 79 โรงเรียน
ข้อมูล 10 มิถุนายน 2557

รหัส โรงเรียน	ขนาด	ระดับพื้นฐาน	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน	จำนวน นักเรียน ชั้น ป.6	เกรด เฉลี่ย (GPA)
01	กลาง	อ.1-ม.3	14	256	17	3.13
02	กลาง	อ.1-ม.3	16	173	19	3.09
03	กลาง	อ.1-ม.3	16	263	27	3.17
04	เล็ก	อ.1-ป.6	4	43	10	3.34
05	กลาง	อ.1-ม.3	13	194	21	3.13
06	เล็ก	อ.1-ม.3	8	84	6	2.61
07	กลาง	อ.1-ม.3	17	209	25	2.50
08	กลาง	อ.1-ป.6	12	286	40	3.04
09	ใหญ่	อ.1-ม.3	18	339	30	2.80
10	กลาง	อ.1-ม.3	15	259	22	2.48
11	กลาง	อ.1-ม.3	12	161	13	3.24
12	กลาง	อ.1-ม.3	13	167	11	3.34
13	เล็ก	อ.1-ป.6	6	72	7	3.36
14	กลาง	อ.1-ป.6	11	211	29	2.86
15	เล็ก	อ.1-ป.6	5	59	8	3.48
16	ใหญ่	อ.1-ม.3	20	449	29	3.50
17	เล็ก	อ.1-ม.3	12	113	18	3.08
18	เล็ก	อ.1-ป.6	8	110	19	3.38
19	ใหญ่	อ.1-ม.3	16	310	20	2.59
20	เล็ก	อ.1-ป.6	7	101	13	3.40
21	เล็ก	อ.1-ป.6	6	98	3	1.00
22	เล็ก	อ.1-ป.6	4	23	8	2.92
23	กลาง	อ.1-ม.3	18	277	20	3.47
24	เล็ก	อ.1-ป.6	6	79	2	4.00
25	เล็ก	อ.1-ป.6	6	40	9	2.66

รหัส โรงเรียน	ขนาด	ระดับพื้นฐาน	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน	จำนวน นักเรียน ชั้น ป.6	เกรด เฉลี่ย (GPA)
26	เล็ก	อ.1-ป.6	5	45	4	2.92
27	กลาง	อ.1-ม.3	15	178	10	3.26
28	เล็ก	อ.1-ป.6	10	111	11	3.16
29	กลาง	อ.1-ม.3	15	143	11	3.44
30	กลาง	อ.1-ม.3	14	259	22	2.71
31	เล็ก	อ.1-ป.6	6	69	7	3.14
32	กลาง	อ.1-ม.3	11	136	17	3.21
33	กลาง	อ.1-ม.3	13	202	17	2.95
34	กลาง	อ.1-ม.3	13	130	10	3.35
35	เล็ก	อ.1-ป.6	5	71	3	2.56
36	เล็ก	อ.1-ป.6	4	39	3	2.99
37	กลาง	อ.1-ป.6	12	167	14	3.37
38	เล็ก	อ.1-ป.6	8	83	9	3.47
39	เล็ก	อ.1-ป.6	6	82	8	3.67
40	กลาง	อ.1-ม.3	14	187	22	3.01
41	เล็ก	อ.1-ป.6	4	37	7	3.28
42	เล็ก	อ.1-ป.6	7	77	12	3.61
43	เล็ก	อ.1-ป.6	6	43	8	3.02
44	กลาง	อ.1-ม.3	16	195	13	3.12
45	กลาง	อ.1-ป.6	11	164	21	3.01
46	เล็ก	อ.1-ป.6	5	84	10	3.37
47	ใหญ่	อ.1-ม.3	16	309	35	2.86
48	เล็ก	อ.1-ป.6	4	50	5	3.02
49	เล็ก	อ.1-ป.6	3	30	4	2.98
50	เล็ก	อ.1-ป.6	10	118	27	3.68
51	กลาง	อ.1-ป.6	10	151	24	3.54
52	ใหญ่	อ.1-ป.6	21	464	106	3.72
53	เล็ก	อ.1-ป.6	3	27	3	2.79
54	เล็ก	อ.1-ป.6	6	72	10	3.55

รหัส โรงเรียน	ขนาด	ระดับพื้นฐาน	จำนวน ครู	จำนวน นักเรียน	จำนวน นักเรียน ชั้น ป.6	เกรด เฉลี่ย (GPA)
55	เล็ก	อ.1-ป.6	4	48	6	3.18
56	เล็ก	อ.1-ป.6	5	90	7	3.52
57	เล็ก	อ.1-ป.6	4	37	5	3.25
58	เล็ก	อ.1-ป.6	6	67	3	3.00
59	กลาง	อ.1-ป.6	9	155	2	3.44
60	เล็ก	อ.1-ป.6	8	60	8	3.40
61	เล็ก	อ.1-ป.6	4	42	6	3.06
62	กลาง	อ.1-ม.3	14	148	14	2.98
63	เล็ก	อ.1-ป.6	5	60	1	3.31
64	ใหญ่	อ.1-ม.3	17	302	24	2.60
65	ใหญ่	อ.1-ม.3	19	331	26	2.98
66	กลาง	อ.1-ม.3	15	178	19	2.94
67	ใหญ่พิเศษ	อ.1-ม.3	37	1094	106	3.72
68	เล็ก	อ.1-ป.6	6	96	5	3.40
69	เล็ก	อ.1-ป.6	4	50	9	3.39
70	กลาง	อ.1-ม.3	10	173	15	3.34
71	กลาง	อ.1-ม.3	16	294	30	3.67
72	กลาง	อ.1-ม.3	9	144	13	2.94
73	กลาง	อ.1-ป.6	8	156	18	3.21
74	เล็ก	อ.1-ป.6	4	46	9	2.95
75	กลาง	อ.1-ม.3	18	264	20	3.47
76	กลาง	อ.1-ม.3	9	187	16	3.11
77	เล็ก	อ.1-ป.6	6	88	14	2.83
78	เล็ก	อ.1-ป.6	4	72	6	3.55
79	กลาง	อ.1-ม.3	12	138	13	3.34

ภาคผนวก จ

บันทึกการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

**บันทึกคำสัมภาษณ์การหาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2**

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ

จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลสถานศึกษาด้านคุณภาพการสอนของครู โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบสั่งการสูงสุดคือ ผู้บริหารย้ำความสำคัญของการกำหนดเวลาทำงานต้องสำเร็จ แนวทางหรือกระบวนการกำหนดระยะเวลาหรือแผนงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานด้านคุณภาพการสอนของครู จากการสัมภาษณ์ พบว่า

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

1. เปลี่ยนกระบวนการทางความคิดของครู กำหนดให้ครูควบคุมเวลาที่จัดกิจกรรมการเรียนการสอนในแต่ละวันให้ได้
2. ครูต้องอดทนให้มากขึ้น ครูควรทำงานอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่ควรทำตัวให้ยุ่งยากจนไม่รู้ว่าจะทำอะไรก่อนหลัง
3. ครูควรมีระเบียบวินัยมากขึ้น ถ้าครูไม่มีระเบียบวินัยการทำงานของคุณครูจะไม่ใช่ระบบ ใช้เวลามากขึ้น และงานก็จะมีประสิทธิภาพ
4. ครูควรทำแต่ละงานหรือแต่ละกิจกรรมให้แล้วเสร็จเป็นอย่างไร ไป ไม่ใช่ทำงานนั้นทิ้งงานนี้ที่ เมื่อครูได้รับการร้องขออะไรก็ตาม พยายามจัดสรรเวลาเท่าที่ขอ นั้น ๆ
5. ขอให้ครูทำงานหรือทำกิจกรรมต่าง ๆ แต่ละอย่างเหมือนบุคคลที่ประสบความสำเร็จเขาทำกัน
6. ครูจะต้องเข้าใจความสำคัญของงานของสถานศึกษาในภาพรวม ควรรู้ว่าเป้าหมายของงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ คืออะไร
7. ครูจะต้องรู้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญกับงานใดบ้าง
8. สิ่งที่ต้องดำเนินการเมื่อได้รับมอบหมายโครงการ คือวิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในอดีตแล้วนำประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมาปรับใช้กับปัจจุบัน
9. วางแผนงานอย่างมีประสิทธิภาพ บันทึกแผนงานอย่างละเอียด มีการสื่อสาร ตั้งรางวัลตอบแทนความสำเร็จในแต่ละขั้นตอนการทำงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

1. แจ้งให้ทราบถึงกรอบของงานที่ต้องปฏิบัติ
2. ศึกษาความเป็นไปได้ ความเหมาะสมของงานกับบุคคลและความคุ้มค่ากับผลที่เกิดขึ้น
3. วางแผนการดำเนินงาน และมอบหมายงานให้ผู้รับผิดชอบดำเนินงานตามแผนงาน (เป็นบุคคล หรือคณะบุคคล)
4. อำนวยความสะดวกและให้คำปรึกษา (ตลอดจนติดตามผลที่ปรากฏ – ปัญหาที่พบ) เป็นระยะ ๆ
5. กรณีที่ประสบปัญหาที่ชัดเจน ผู้บริหารก็ต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่ง (ผู้ร่วมรับผิดชอบ) ในการดำเนินงาน เพื่อให้งานนั้นประสบผลสำเร็จ แม้จะไม่เป็นไปตามที่วางแผนไว้ก็ตาม
6. ประเมินผลและสรุปผล ให้ผู้รับผิดชอบได้ทราบและมีความเข้าใจ ยอมรับได้ต่อผลที่ปรากฏ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

1. การวางแผนงานให้เป็นระบบ
2. ศึกษาบริบท
3. วิเคราะห์ พิจารณาประเด็นต่าง ๆ
4. จัดบุคลากรให้ตรงกับสายงาน/วิชาเอก/ความชำนาญ
5. จัดทำปฏิทินการดำเนินงาน/ระยะเวลา ให้ชัดเจน
6. อำนวยความสะดวก/ให้คำปรึกษา
7. ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

1. มีการประชุมชี้แจงงาน ถามความสมัครใจของผู้ได้บังคับบัญชา ก่อน หากไม่มีผู้สมัครใจ พิจารณาส่งงานให้เหมาะกับความสามารถของแต่ละบุคคล และเหมาะสมที่สุด
2. ออกหนังสือคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจน
3. ระบุระยะเวลาการปฏิบัติงานและกำหนดส่งงานที่แน่นอน
4. ติดตามงานและความเคลื่อนไหวโดยอ้างอิงคำสั่ง
5. ติดตามตรวจสอบผลสำเร็จของงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

1. ออกคำสั่งที่ชัดเจน
2. กำหนดระยะเวลาในการทำงาน โดยบอกเป้าหมายของงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จ ระบุวันส่งงาน
3. ควรเป็นการสั่งการแบบยืดหยุ่น
4. อธิบายว่าควรทำอะไร เมื่อไร และทำอย่างไร มีคู่มือให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
5. ควรสื่อสารให้เกิดความเข้าใจในงาน
6. มีการให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวก
7. มีการประเมินติดตามความสำเร็จของงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

1. ผู้บริหารจะต้องมีการวางแผนที่ประกอบไปด้วย งาน/โครงการ/กิจกรรม ที่ต้องดำเนินการ
2. มีการประชุมวางแผน โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู คณะกรรมการสถานศึกษา
3. ผู้บริหารจะต้องระดมความคิดเห็น
4. มีการกำหนดระยะเวลาของการดำเนินงานที่ชัดเจน
5. มีการนิเทศ กำกับ ติดตามทุกขั้นตอน รวมทั้งประชุมปรึกษาหารือเพื่อติดตามการดำเนินงาน
6. ผู้บริหารมีเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามงาน ได้แก่ สมุดนิเทศ ใช้วิธีการสังเกต สอบถาม โดยการนิเทศติดตามจะเป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนงาน/โครงการ ตั้งแต่ขั้นตอนแรก
7. ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษาให้กับครูด้วย
8. ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ในการติดตามงาน ชี้แจงแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดระยะเวลาแล้วเสร็จ เพื่อให้การดำเนินงานของครูมีประสิทธิภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

1. ผู้บริหารต้องมีการนิเทศในห้องเรียน จะได้รับข้อมูลที่ชัดเจน
2. กำหนดเวลานิเทศที่ชัดเจน มีความถี่สูง อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง/ห้องเรียน จะทำให้ครูเกิดความกระตือรือร้น
3. มีการนิเทศที่หลากหลาย เช่น สัปดาห์ห้อง สัมภาษณ์เด็ก มีทำความเข้าใจ ภาพรวมของเด็ก ระบุให้ชัดเจน

4. ควรวิเคราะห์ครูแต่ละคนว่าควรนิเทศในรูปแบบใด ใช้ให้เหมาะกับบุคคล และสถานการณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

1. สร้างความตระหนักให้กับครูผู้สอนว่าจะต้องทำอะไร และให้ความรู้ความเข้าใจ
2. กำหนดแผนปฏิบัติการสอนของครูแต่ละปี ทำให้ครูเดินตามแผน
3. ผู้บริหารติดตามงานทุกสิ้นเดือน ต้องให้ส่งงานวิชาการ โดยการเช็คการส่งงานของครู ถ้ายังไม่ส่ง ให้ชี้แจงในที่ประชุม
4. ต้องติดตามงาน ทุกระยะตามแผน เพื่อให้การเรียนการสอนประสบความสำเร็จ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

1. ควรจัดระบบงานให้ชัดเจน
2. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถหรือตรงสาขาวิชาที่ครูสอน
3. จัดรูปแบบการทำงาน มีแผนปฏิทินที่มาตรฐาน
4. กำกับ นิเทศ ติดตาม และประเมินผลเป็นระยะ ๆ

ด้านที่ 2 ภาวะผู้นำแบบขยายความคิด

จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบขยายความคิดของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในงานของครู โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบขยายความคิดสูงสุดคือ ผู้บริหารให้การสนับสนุน อำนวยความสะดวกต่าง ๆ แนวทางหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน ด้านความพึงพอใจในงานของครู จากการสัมภาษณ์ พบว่า

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

1. การพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารจำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่ทันสมัยสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน และเป็นหลักสูตรบูรณาการ แม้ว่าหลักสูตรยังคงแบ่งเป็นรายวิชาหรือกลุ่มวิชา มีตารางเรียนเป็นกรอบควบคุมเวลา แต่ในอนาคตโรงเรียนจะมีอิสระในการบริหารงานวิชาการ จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารที่จะวางแผนการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาหลักสูตรให้เป็นหลักสูตรที่แท้จริงของท้องถิ่นให้ได้ หลักสูตรบูรณาการเป็นหลักสูตรที่เหมาะสมกับการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพราะผู้เรียนจะเรียนรู้ด้วยตนเองจากกิจกรรมที่หลากหลาย ซึ่งครูในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกเป็นผู้จัดให้ การสะท้อนองค์ความรู้ ความคิด ความรู้สึก จากการที่ได้ปฏิบัติกิจกรรมของผู้เรียนจะมีลักษณะหลากหลาย และเป็นองค์ความรู้รวมจากหลายวิชา หลักสูตรบูรณาการจึงเป็นหลักสูตรที่เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

2. การจัดหาแหล่งเรียนรู้ การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญต้องตอบสนองความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงจำเป็นต้องมีกิจกรรมที่หลากหลายให้ผู้เรียนเลือกเรียนรู้ตามความสนใจ แหล่งเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องคอมพิวเตอร์ เรือนเพาะชำ สวนหย่อม ห้องจริยศึกษา ห้องวิทยาศาสตร์ ห้องพลศึกษา ห้องพยาบาล ห้องครัว เป็นต้น หากผู้บริหารสถานศึกษาบริหารจัดการแหล่งเรียนรู้เหล่านี้ให้เป็นระบบ วางแผนใช้แหล่งการเรียนรู้ จัดตั้งบุคลากรดูแลรับผิดชอบ จะทำให้การจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. การวิจัยในชั้นเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิจัยในชั้นเรียน เพื่อพัฒนาการเรียนการสอนของครูให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้น ผู้บริหารอาจจะเชิญวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญเกี่ยวกับการวิจัยในชั้นเรียนมาให้ความรู้เบื้องต้น ให้ครูมีโอกาสทำงานวิจัยในชั้นเรียนด้วยตนเอง และนำผลการวิจัยไปใช้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชั้นเรียนได้อย่างแท้จริง

4. การจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ ผู้บริหารควรจัดหาสื่อ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ ไว้ให้พร้อมสำหรับบริการแก่ครู จัดระบบการผลิต

การยืม การเก็บรักษา การซ่อมแซม ให้ทันสมัยอยู่เสมอ รวมทั้งควรสำรวจความต้องการใช้
สื่อวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการวางแผนการ
ดำเนินงานต่อไป

5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุน ผู้บริหารจำเป็นต้องจัดสรรงบประมาณสำหรับ
จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

1. กำหนดประเด็นของงานที่จะดำเนินการ
2. ประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในงาน ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน โดยคำนึงถึง
เสมอว่า “การทำงานเป็นทีม” เพื่อเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างเป็นระบบ
3. การดำเนินงานตามหัวข้อประเด็น
4. ติดตามและประเมินผล สรุปผลที่ควรได้รับการส่งเสริม พัฒนา หรือต้องแก้ไข
ปรับปรุงอย่างเหมาะสม
5. การเผยแพร่ ขยายผลในหน่วยงาน และให้กำลังใจต่อการปฏิบัติงาน (ยกย่อง
ชมเชย)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

1. ประชุมชี้แจง สร้างความเข้าใจร่วมกัน
2. ให้คำชี้แนะ / แนะนำ โดยศึกษาความเป็นไปได้ในการทำงานให้ถูกต้องเหมาะสม
และชัดเจน
3. ลงมือปฏิบัติ หากพบปัญหาหรืออุปสรรค ควรร่วมมือกันแก้ไขโดยเร่งด่วน
4. ประเมินผลการทำงาน เพื่อหาจุดเด่นหรือข้อควรแก้ไขปรับปรุง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

1. ถ้าต้องการมอบหมายงาน ผู้บริหารจะต้องไม่สั่งการฝ่ายเดียวต้องให้ครูเสนอ
ความคิด ต่อยอดความคิดได้ตามความสามารถและความถนัด เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายหรือได้
ผลสำเร็จของงาน
2. ให้การสนับสนุนโดยการทำตามแนวคิดหรือวิธีการที่ครูได้เสนอ
3. เปิดโอกาสให้ครูได้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารคอยให้คำปรึกษา ช่วยเหลืออยู่ห่าง ๆ
4. เมื่องานที่ครูได้รับมอบหมายเป็นงานที่ไม่ถนัด สนับสนุนด้วยการจัดหาคนที่ชอบ
และถนัดงานนั้น ๆ มาช่วยเหลือและอำนวยความสะดวก เพื่อให้งานสำเร็จไปด้วยดี
5. พุดยกย่องชมเชย ส่งเสริม สร้างแรงบันดาลใจ สร้างขวัญกำลังใจ

6. จัดสรรงบประมาณให้เพียงพอในการปฏิบัติงาน
7. ให้ของขวัญในวันสำคัญ เช่น วันคล้ายวันเกิด ให้รางวัลเมื่องานสำเร็จ
8. มีการรับประทานอาหารร่วมกัน จัดกิจกรรมทัศนศึกษา
9. ช่วยติดต่อประสานงานภายใน – ภายนอกโรงเรียน
10. สนับสนุนด้วยกำลังคน หรือสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถมาช่วยให้งานสำเร็จ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

1. ผู้บริหารต้องสร้างแรงจูงใจในการทำงาน
2. เลือกคนให้เหมาะกับงาน เลือกลงงานให้เหมาะกับคน
3. ชี้ให้เห็นว่าจะให้การสนับสนุนในสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาเลือกและตัดสินใจ หรือไม่ทำในสิ่งที่ผู้ได้บังคับบัญชาไม่ชอบ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

1. ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีคุณสมบัติของความเป็นผู้รอบรู้ โดยการแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อนำมาพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา
2. ผู้บริหารจะต้องเป็นที่ปรึกษาและอำนวยความสะดวกให้กับครู โดยการวางแผนในการจัดหางบประมาณ สื่อ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ให้กับครู ให้ครูมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย
3. ผู้บริหารจะต้องเอาใจใส่ นิเทศ ติดตาม และคอยเป็นที่ปรึกษาให้กับครูอย่างใกล้ชิด พยายามสอบถามความต้องการของครูในการที่จะทำให้เกิดความสำเร็จของงาน
4. ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ทำให้งานสำเร็จ คือ ผู้บริหารจะต้องรับฟังความคิดเห็นของครู เข้าใจความรู้สึกและความต้องการของครู เพื่อให้ผู้บริหารสามารถนำมาวางแผนการดำเนินการ เพื่อให้งานสำเร็จและมีประสิทธิภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

1. เสนอวิธีคิดและรอให้คำปรึกษา
2. คอยดูแลอยู่ห่าง ๆ
3. ถ้ามีปัญหาอุปสรรค มีการพูดคุยและช่วยเหลือสนับสนุน
4. นิเทศติดตาม ประเมินผลงาน ตามระยะเวลา
5. คอยสังเกตการทำงาน
6. ไม่ไปกำหนด ไม่สั่งการแบบเผด็จการ

7. ให้โอกาสครูได้คิดหาแนวทางปฏิบัติเอง ขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพและความสามารถ พื้นฐานและความถนัดของครูแต่ละคน

8. สนับสนุนแนวความคิดและให้กำลังใจในการทำงาน

9. จัดสรรงบประมาณให้ตามความเหมาะสม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

1. ให้หัวข้อแล้วให้ครูกิดมาว่าจะทำอย่างไร

2. ทุกโครงการ ทุกกิจกรรม ให้ครูกิดกิจกรรมออกมา หรือประชุมปรึกษาหารือ ช่วยกันระดมความคิดในที่ประชุม

3. ออกคำสั่งมอบหมายงาน

4. ให้การสนับสนุนงบประมาณ โดยให้ครูแจกแจงรายละเอียดว่าต้องใช้อะไรบ้าง ดูตามแผนงานของกิจกรรมว่าจะนำไปใช้อะไรบ้าง จัดสรรให้ตามความเหมาะสม

5. สนับสนุนแนวคิดของครู

6. จัดหาสถานที่

7. ชี้แจงในที่ประชุมและแต่งตั้งคณะทำงาน โดยเลือกคนให้เหมาะกับงาน เลือกงานให้เหมาะกับคน ตามความถนัดและความสามารถ โดยเริ่มจากความสมัครใจก่อน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

แนวทางในการสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของครู ควรให้ความคิดที่หลากหลาย

1. ควรสร้างความมั่นใจในการทำงาน

2. ผู้บริหารให้แนวคิด/แนวทางที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน

3. ผู้บริหารแสดงศักยภาพ และความมีภาวะผู้นำให้เกิดแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ควรช่วยแก้ไขหรือร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ

5. ควรให้การสนับสนุน/อำนวยความสะดวก ในสถานการณ์ทำงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพเสมอ

6. ควรให้รางวัล ชมเชย และแรงจูงใจกับผู้ร่วมงานตามโอกาสที่เหมาะสม

ด้านที่ 3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม

จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในงานของครู โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสูงสุดคือ ผู้บริหารให้ความสำคัญและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา แนวทางหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน ด้านความพึงพอใจในงานของครู จากการสัมภาษณ์ พบว่า

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถสร้างแนวร่วมได้มาก ๆ สามารถดึงครูที่มีความรู้ มีความเก่งกล้าในศาสตร์สาขาต่าง ๆ กัน มาร่วมงานกันได้เป็นอย่างดี ให้มาเป็นผู้นำร่วมกัน โดยที่ผู้บริหารเองไม่จำเป็นต้องรู้ดีไปเสียทุกอย่าง แต่ผู้บริหารจะต้องรู้วิธีสร้างชุมชนผู้นำขึ้นในโรงเรียน

1. ผู้บริหารจะต้องแจ้งและยืนยันเจตนารมณ์ของตนเองให้คณะครู ผู้ปกครอง นักเรียน และชุมชนทราบ ให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ในโอกาสต่าง ๆ เช่น ในการประชุม ในการสนทนากัน ในจดหมายข่าว ในบันทึกข้อความและในการประชุมร่วมกับชุมชนว่าต้องการให้เป็นผู้นำโดยทั่วถึงกัน

2. ผู้บริหารจะต้องปล่อยวางอำนาจให้กับครูบ้าง เพื่อให้ครูตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ด้วยตนเอง เป็นการดึงเอาส่วนที่ดีที่เป็นพลังสร้างสรรค์ของครูออกมา

3. ให้ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ก่อนที่จะตัดสินใจว่าจะแก้โดยวิธีใด ไม่ใช่ขอมอบหมายให้ครูรับผิดชอบแก้ปัญหา นั้น ๆ ตามวิธีที่ผู้บริหารตัดสินใจไว้แล้ว การที่ครูเข้ามามีส่วนร่วมในการพิจารณาปัญหาแต่ต้นมือ จะทำให้ครูสนุก มีกำลังใจ และมีความเป็นเจ้าของ

4. ผู้บริหารจะต้องเกลี้ยความรับผิดชอบให้ทั่วถึงกัน ให้ถูกกับนิสัยและเหมาะสมกับความสามารถของครูแต่ละคน ไม่ใช่ขอมอบความรับผิดชอบให้กับครูเพียงไม่กี่คนที่ไว้ใจได้ ซึ่งเท่ากับว่าเป็นการแบ่งครูออกเป็นสองฝ่าย ชุมชนของผู้นำก็จะมีวันเกิดขึ้น จะมีครูเพียงกลุ่มเดียวเท่านั้นที่แก้ปัญหาเป็น ครูอื่น ๆ ที่เหลือ หากได้รับโอกาสทัดเทียมกัน เขาก็จะหาวิธีแก้ปัญหาด้วยวิธีการใหม่ ๆ ที่เขาคิดขึ้น อาจจะไม่แปลกใหม่เกินความคาดหมายก็ได้ ครูประเภทหลังนี้ย่อมต้องการความช่วยเหลือจากผู้บริหาร และครูอื่น ๆ เมื่อเขาประสบความสำเร็จแม้เพียงครั้งเดียวเขาก็จะเกิดความภูมิใจ

5. ร่วมกันรับผิดชอบหากเกิดความล้มเหลว ผู้บริหารต้องไม่ตำหนิครูเพียงฝ่ายเดียว มิฉะนั้นต่อไปจะไม่มีใครกล้าอาสาทำอีก การสู้กับความจริง จะทำให้ผู้บริหารและครูหันหน้าเข้าหากัน เกิดความผูกพัน เกิดขวัญและกำลังใจ

6. ยกความดีความชอบให้ครูเมื่องานสำเร็จ ผู้บริหารมีเวลาถมไปที่จะทำตัวเป็นพระเอก แต่ไม่ใช่เวลานี้ ที่ครูควรจะเป็นพระเอกบ้าง และได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้ปกครองและชุมชน ถ้าผู้บริหารซึ่งเป็นพระเอกเสียเอง ความหมายก็จะลดน้อยลง การที่ครูได้รับการยกย่องมาก ๆ นั้น ในระยะยาวผู้บริหารก็จะได้รับการยกย่องว่าเป็นผู้อยู่เบื้องหลังของความสำเร็จต่าง ๆ เหล่านั้น

ที่กล่าวมาข้างต้น เป็นแนวคิดในการพัฒนาโรงเรียนจากภายใน ซึ่งมีปัจจัยสำคัญที่สุดคือ ตัวครู และมีเงื่อนไขความสำเร็จที่สำคัญที่สุด คือ บทบาทของผู้บริหารในการเป็นผู้นำและเอื้ออำนวยให้ความสัมพันธ์ระหว่างครูด้วยกัน และความสัมพันธ์ระหว่างครูกับผู้บริหารดำเนินไปในวิถีทางที่ถูกต้อง คือ เสริมสร้างความเป็นเพื่อนร่วมงาน กระจายอำนาจในการตัดสินใจให้แก่ครู ทำให้โรงเรียนมีสภาพเป็นสังคมของการเรียนรู้ที่ทุกคนเป็นสมาชิกและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพครูไปสู่ความเป็นผู้นำที่มีความสามารถในการผลิตสูง มีความพอใจในงานและทุ่มเทให้กับองค์กร

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

สถานการณ์นี้ ปัจจุบันใช้ดำเนินงานในโรงเรียนผู้ให้สัมภาษณ์ ภายใต้แนวคิดร่วมกันว่า “งานอะไรก็ตาม ช่วยกันทำเดี๋ยวก็สำเร็จ”

1. แจ้งให้ทราบ และให้ช่วยคิดขั้นตอน กำหนดตัวบุคคล/ทีม ไว้ล่วงหน้า
2. ประชุมทำความเข้าใจ มอบหมายงานโดยเน้นให้ผู้บริหารโรงเรียนร่วมดำเนินงานด้วยเป็นรายบุคคล/ทีม ตามความเหมาะสม
3. ดำเนินงาน และรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน
4. สรุปผลการดำเนินงาน จะพบว่า

ข้อดี

- มีความภาคภูมิใจต่อการทำงานด้วยกัน และผลงานที่เกิดขึ้น
- เกิดความรู้สึกเป็นเพื่อนร่วมงานแท้จริง (ลดช่องว่างระหว่าง ผู้บริหารกับผู้สอน) และใกล้ชิดกันมากขึ้นกว่าเดิมในหมู่คณะ

- สะดวกและคล่องตัวในการบริหารงาน

ข้อเสีย - อาจเสียระบบการปกครองหมู่คณะ (ความเกรงใจลดลง)

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

1. รับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างจริงจัง
2. ให้อิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้เงื่อนไข/แนวทางการทำงานที่กำหนดขั้นตอนร่วมกัน
3. สร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีอัธยาศัย และแสดงความจริงใจในทางบวกแก่เพื่อนร่วมงานทุกคน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

1. มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู โดยเข้าไปมีส่วนร่วมกับครูในด้านการทำงาน หรือทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน เช่น ร่วมรับประทานอาหาร จะทำให้ได้เรียนรู้ลักษณะนิสัยของครู
2. ใช้การประชุมแบบไม่เป็นทางการ (ช่วงระหว่างการรับประทานอาหาร ก่อน/หลัง รับประทานอาหาร) โดยไม่จำเป็นต้องประชุมอย่างเป็นทางการทุกครั้ง
3. สามารถเข้าถึงได้ง่าย พูดคุยกันได้ทุกที่ ทุกสถานการณ์
4. ใช้คำพูดที่เป็นการสั่งการให้น้อยที่สุด
5. ต้องสลายคำว่า “เจ้านายกับลูกน้อง” ให้เป็น “พี่ เพื่อน น้อง” ทำให้เขารู้สึกว่าเขาสำคัญจึงได้รับมอบหมายงานนั้น ๆ แล้วเขาจะทำงานอย่างเต็มที่
6. มีการพูดคุย ทักทาย ให้เป็นกันเอง และเป็นประจำทุกวัน
7. เข้าไปคลุกคลีกับเขา เป็นการให้เกียรติ ทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจ รู้สึกมีความสุขกับการทำงาน
8. ให้อาหารว่าง เพื่อเป็นการเสริมแรงและเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน
9. ผู้บริหารสามารถปรับอารมณ์ได้ ควบคุมอารมณ์ได้ดี มีบุคลิกยิ้มแย้มแจ่มใส ไม่น่าบึ้ง หรืออารมณ์เสีย
10. ผู้บริหารเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานโดยไม่ให้ครูรู้สึกอึดอัด

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

1. เข้าไปคลุกคลีกับครู มีส่วนร่วมในการทำงาน เข้าไปทำกิจกรรมร่วมกัน
2. ประสานให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการทำงาน แล้วดึงศักยภาพของครูทั้งหมดมาทำงานร่วมกันและขับเคลื่อนไปด้วยกัน จะทำให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนดีขึ้น ให้ครูมีบทบาทหน้าที่ในการทำงานกิจกรรมให้มากที่สุด
3. ให้ความเป็นกันเอง พูดคุยให้ขวัญกำลังใจ ยกมือไหว้ สวัสดี พูดคุยเรื่องทั่วไป ถามถึงความเป็นอยู่ ถามเรื่องงาน ไม่พูดเฉพาะเรื่องวิชาการหรือเป็นทางการทุกครั้งที่มีการพูดคุยกัน จะทำให้ครูผ่อนคลายและกล้าพูดคุยมากขึ้น
4. ต้องเข้าถึงทุกคนอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความสำคัญกับทุกกลุ่ม แต่อาจจะใช้วิธีการต่างกัน เพราะแต่ละคนมีความเป็นเฉพาะบุคคล
5. ผู้บริหารมีบุคลิกยิ้มแย้มแจ่มใส มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีการสัมผัสร่างกายหากเป็นเพศเดียวกันจะทำให้ครูรู้สึกดีและเป็นกันเองมากขึ้น แต่ควรระวังให้เหมาะกับกาลเทศะ
6. สามารถเข้าถึงได้ง่าย บางเรื่องสามารถพูดคุยได้โดยที่ไม่จำเป็นต้องไปพบที่ห้องทำงานทุกครั้ง
7. มีความจริงใจ สร้างความไว้วางใจ

8. ผู้บริหารต้องทบทวนคุณลักษณะของความเป็นผู้นำ และควรใช้ภาวะผู้นำด้านอื่น มาช่วยในการบริหารงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

1. ผู้บริหารจะต้องมีการวางตัวให้เหมาะสมกับผู้ใต้บังคับบัญชา
2. บางสถานการณ์ผู้บริหารอาจใช้อำนาจหน้าที่หรือบทบาทในการสั่งการอย่างเดียวไม่ได้ จะต้องมียุทธวิธีในการโน้มน้าว และกระตุ้นให้ครูมีความกระตือรือร้น หรือมุ่งในความสำเร็จของงานที่มอบหมาย
3. ปัจจัยสำคัญอีกอย่างหนึ่งคือ ต้องให้ครูมีความไว้วางใจ และมีความเชื่อใจในการบริหารงานของผู้บริหาร ผู้บริหารจะต้องมีความจริงใจในการบริหารสถานศึกษา โดยไม่มีผลประโยชน์แอบแฝง จะต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม จะได้รับความไว้วางใจจากครู
4. ผู้บริหารจะต้องดูแลช่วยเหลือครู เปรียบเสมือนบุคคลในครอบครัว มีการเอาใจใส่ให้ความเป็นกันเองในขอบเขตที่เหมาะสม จะทำให้การดำเนินงานเกิดความสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

1. ให้ครูมีส่วนร่วมในการคิด ให้โอกาสครูเสนอแนวคิด และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทาง ทำให้เขารู้สึกภาคภูมิใจที่ผู้บริหารให้ความสำคัญในแนวความคิดของตนเอง
2. อธิบายให้ครูเข้าใจ และให้ครูไว้วางใจ มีความจริงใจ แล้วครั้งต่อ ๆ ไปครูจะกล้าเสนอแนวคิดมากขึ้น
3. ผู้บริหารให้ความเชื่อใจ และทำให้ครูเห็นก่อน แต่แนวความคิดนั้นต้องอยู่ในกรอบและเป็นแนวคิดที่ดี ผู้บริหารสามารถใช้เทคนิควิธีการใช้แนวคิดครูเป็นหลักแล้วชี้แนะให้มาอยู่ในกรอบที่ถูกต้อง
4. พุดคุยได้ทุกโอกาส คุยได้ทุกเรื่อง เรื่องอื่น ๆ ก็ควรจะพุดคุยบ้าง สร้างความเป็นกันเอง
5. สัมผัสกับครูได้ทุกรูปแบบ ให้ความสนทนิตตามความเหมาะสม ขึ้นอยู่กับสถานการณ์แล้วแต่บุคคล เหมาะกับเพศ วัย และบุคลิก

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

1. มีการวางแผนร่วมกัน ทำกิจกรรมร่วมกัน มีการสังสรรค์ร่วมกัน ไปทัศนศึกษา ร่วมกัน
2. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างครูกับครู ครูต่อผู้บริหาร

3. ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรม เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรม
4. สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญกับตนเองไม่ถือตัว สามารถพูดคุยโดยไม่เป็นทางการได้ ขึ้นอยู่กับสถานการณ์
5. ไม่ทอดทิ้งให้ครูทำงานตามลำพัง

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

แนวทางการมีส่วนร่วมในการทำงานที่น่าจะประสบความสำเร็จได้ดีที่สุด

1. ผู้บริหารควรนำภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมมาใช้
2. ควรใช้ความคิดเห็นร่วมกันเสมอ
3. ควรร่วมคิด ร่วมทำ ร่วมแก้ปัญหา
4. หัวใจสำคัญของการทำงาน ความเป็นกันเองระหว่างผู้บริหารกับครู จะเกิดพลัง
ยิ่งใหญ่
5. ยึดมั่นว่า “รวมพลัง/ความสามัคคี” จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย
6. ควรให้รางวัล ชมเชย และแรงจูงใจเสมอ ตามโอกาสที่เหมาะสม

ด้านที่ 4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน

จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลสถานศึกษาด้านความพึงพอใจในงานของครู โดยประเด็นที่มีค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมสูงสุดคือ ผู้บริหารยอมรับและยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ดี แนวทางหรือกระบวนการที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงานด้านความพึงพอใจในงานของครู จากการสัมภาษณ์ พบว่า

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 1

1. ชมเชยอย่างจริงใจ มิใช่เจตนาจะใช้อิทธิพล และการแสดงออกของผู้บริหารอย่างเป็นกันเอง สบาย ๆ และเป็นธรรมชาติ
2. พยายามใช้การสื่อสารทางกายให้มากขึ้น เช่น ยิ้ม พยักหน้า ตะป่ำ เพื่อแสดงความเห็นด้วยและยกย่อง เทคนิคนี้มักจะใช้เวลาที่ผู้บริหารสังเกตการสอนในชั้นเรียนของครูแทนการพูด ซึ่งจะช่วยให้ขัดจังหวะการสอนของครู
3. กำหนดเวลาสำหรับการยกย่องครู ครูหลายคนรายงานว่า ผู้บริหารจะชมเชยครูในระหว่างการประชุม ผู้บริหารบางคนใช้เวลาตอนเริ่มประชุม บางคนใช้เวลาตอนจะปิดประชุม และบางคนยกย่องชมเชยในการประชุมนักเรียน หรือชมเชยผ่านทางเสียงตามสาย ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพจะกำหนดเวลาประจำในการชมเชยครู ถึงแม้การใช้ยุทธวิธีการชมเชยจะเป็นธรรมชาติ หากผู้ปฏิบัติใหม่คงจะต้องศึกษาและกำหนดเวลาให้แน่นอน
4. ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพมักจะใช้วิธีการเขียนข้อความสั้น ๆ ด้วยลายมือของตนเองในการชมเชยครูเป็นลายบุคคล ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกใกล้ชิดสนิทสนม แต่ข้อมูลของครูที่ให้มีได้รายงานถึงผลที่ได้จากการใช้วิธีนี้ในการชมเชยผลงานกลุ่ม
5. ผู้บริหารควรแสดง พูดถึงความภาคภูมิใจในความสามารถของคณะครูต่อผู้ปกครอง เพื่อนนักบริหาร และบุคคลในชุมชน
6. การชมเชยที่มีผลไม่จำเป็นต้องเป็นการชมเชยที่ยืดยาวและเป็นการเป็นงาน การชมเชยสั้น ๆ ทางวาจาและทางกาย หรือชมเชยด้วยภาษาท่าทางจะมีประสิทธิภาพมากสำหรับผู้บริหารที่มีภารกิจวุ่น ไม่มีเวลามาก ครูจะเห็นคุณค่าในคำชมสั้น ๆ เพียงไม่กี่วินาที
7. เป้าหมายของการชมเชยคืองานของครู เนื่องจากครูแต่ละคนมักโดดเดี่ยวอยู่ในห้องเรียนของตน ผู้บริหารจึงควรชมเชยการทำงานของครูเป็นรายบุคคล การชมเชยเป็นกลุ่มก็จำเป็นต้องสัมพันธ์กับงานและผลสัมฤทธิ์ของงานนั้น

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 2

การมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ และปฏิบัติทั้งรายบุคคล/กลุ่มบุคคล ผลงานที่ปรากฏนั้นจะบอกถึงประสิทธิภาพของการทำงานของบุคคลนั้น ๆ เป็นอย่างไร แตกต่างอย่างเห็นได้ชัด และสิ่งที่ขาดไม่ได้สำหรับผู้บริหารโรงเรียนคือ

1. การติดตาม ตรวจสอบคุณภาพของงาน
2. การยกย่อง ชมเชย ให้กำลังใจ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเปิดเผย (ในที่ประชุมหมู่คณะของหน่วยงาน) และเสนอเป็นแบบอย่างต่อผู้อื่น
3. การสร้างขวัญกำลังใจต่อการทำงานที่เป็นรูปธรรม คือ การเสนอให้ได้รับความดีความชอบกรณีพิเศษ (ตอบแทนผลของงานที่กระทำมา)
4. เชิญชวนผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติตามบุคคลตัวอย่างของหน่วยงาน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 3

1. ให้คำยกย่อง ชมเชย เพื่อนร่วมงานที่ปฏิบัติงานได้ต่ออย่างจริงจัง ไม่เสแสร้ง แกล้งทำ
2. พิจารณาให้ความดีความชอบ แก่เพื่อนร่วมงานอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม โดยได้รับการยอมรับของทุกคน
3. สร้างบรรยากาศให้อบอุ่น เป็นกันเอง โดยเน้นความรัก ความสามัคคีที่มีต่อกันเสมอ

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 4

การบริหารไม่มีรูปแบบไหนสำคัญที่สุด ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ว่าควรใช้แบบไหน ควรสนับสนุนกระตุ้นให้ครูเรียนรู้ได้ดีที่สุด และพึงพอใจในการทำงานมากที่สุด ทำให้ครูรับรู้ถึงการยอมรับและยกย่องในสิ่งที่ครูกำลังทำอยู่

1. ผู้บริหารจะต้องศึกษาข้อมูลครูรายบุคคล รู้ความต้องการของครู อำนวยใจครูให้ได้
2. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ ความสามารถ และความชอบของครู
3. ไม่ควรปล่อยปละละเลยเสียทีเดียว ควรให้ออกสครูกลับมาปรึกษาและพูดคุยได้ เพื่อหาทางออกและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการทำงาน
4. เมื่องานที่มอบหมายให้ครูเป็นสิ่งที่ครูไม่ถนัด จัดหาคนที่มีความรู้ความสามารถในด้านนั้นมาเป็นลูกทีม เพื่อให้ครูเป็นผู้นำ จะสร้างความภาคภูมิใจให้กับบุคคลนั้น
5. ใช้กระบวนการ PDCA ติดตาม ตรวจสอบ จนครูทำงานคล่อง งานสำเร็จไปได้ด้วยดี โดยเน้นให้ทำงานเป็นทีม (หลีกเลี่ยงการทำให้ครูคิดว่าเขาทำงานเหนื่อยอยู่เพียงคนเดียว)

6. เมื่อครูทำงานสำเร็จ ควรมีคำพุดยกย่อง ชมเชย
7. มีการให้รางวัล เป็นการเสริมแรง เช่น การให้ขึ้นเงินเดือน ทักษะศึกษา สร้างความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน
8. การสังสรรค์ รับประทานอาหารร่วมกัน พิเศษกว่าปกติ เพื่อเป็นการให้รางวัล เนื่องจากการทำงานนั้น ๆ
9. ให้งบประมาณสนับสนุนในการทำงานเพิ่มขึ้น เพื่อแสดงการยอมรับในสิ่งที่ครูกำลังทำอยู่
10. ควรสังเกตปฏิกิริยา การตอบสนองของครูจากการทำงาน ปฏิสัมพันธ์ของครู การยิ้มแย้มแจ่มใส ทำงานด้วยความสุข ผู้บริหารต้องให้ความรัก ความเอาใจใส่ตามธรรมชาติของมนุษย์

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 5

1. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับคำสั่ง และงานที่มอบหมาย
2. ต้องเลือกคนให้เหมาะกับงาน เลือกงานให้เหมาะกับคน โดยประเมินจากความสำเร็จที่คิดว่าจะได้รับ อาจจะมีคนทำได้หลายคน แต่เลือกคนที่น่าจะทำได้ดีที่สุด
3. ผู้บริหารเข้าไปติดตามงาน ประเมินงานแต่ละส่วน เป็นไปตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนิเทศ ติดตาม ประเมินตรวจสอบ ระหว่างการทำงาน เพื่อให้การช่วยเหลือ และแก้ไขเมื่อมีปัญหาและอุปสรรค
4. มีการประเมินผลงานเมื่องานนั้นสำเร็จ
5. เมื่อเห็นว่าครูทำงานได้ดีควรยกย่องชมเชยทันทีที่มีโอกาส โดยไม่ต้องคำนึงว่างานนั้นสำเร็จหรือยัง แต่ไม่ควรชมพร่ำเพรื่อ เพื่อให้การชมเชยแต่ละมีคุณค่า
6. ต้องยกย่องชมเชยด้วยความจริงใจ ชมด้วยเหตุด้วยผล ชี้แจงเหตุผล สะท้อนสิ่งที่ผู้บริหารพบเห็น เพื่อให้ครูรับรู้และเกิดความภาคภูมิใจ
7. ต้องชื่นชมเป็นรายบุคคลด้วย ไม่ใช่ชื่นชมเฉพาะทีม ดูตามสถานการณ์
8. มอบวุฒิบัตร เกียรติบัตร ในโอกาสหรืองานที่สำคัญ ๆ สำเร็จ
9. ให้รางวัล หรือไปทัศนศึกษาร่วมกัน ให้ในสิ่งที่ครูชอบ
10. ต้องหาวิธีการในรูปแบบที่ครูชอบและเหมาะสม
11. สร้างปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับครู มีการสัมผัสทางกายที่ทำให้รู้สึกถึงความอบอุ่น และเป็นการให้กำลังใจ เป็นการสร้างความภาคภูมิใจให้ผู้ร่วมงาน แต่ต้องอยู่ในความถูกต้องและเหมาะสม

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 6

1. การมอบหมายงานของผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องคำนึงถึงความรู้ ความสามารถ และความเอาใจใส่ของครู โดยงานหรือโครงการที่มอบหมายจะมีผลการดำเนินงานเป็นที่น่าพอใจหรือสำเร็จ
2. ผู้บริหารจะตั้งให้การยอมรับและยกย่องผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นที่น่าพอใจ โดยการยกย่อง ชมเชย จะกระทำได้ในหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และยกย่องชมเชยในโอกาสต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในที่ประชุม หรือก่อนหน้าด้วยวาจา
3. อีกประการหนึ่งคือ ไม่ว่างานจะสำเร็จหรือไม่สำเร็จ ผู้บริหารจะต้องมีการนิเทศ กำกับ ติดตาม และให้กำลังใจแก่ครู เพื่อให้ครูมีกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ข้อสำคัญอย่างหนึ่งผู้บริหารจะต้องหลีกเลี่ยงการลงโทษด้วยวิธีการต่าง ๆ เพราะจะส่งผลเสียต่อการปฏิบัติงานของครู จะต้องใช้วิธีการให้คำปรึกษา แนะนำ ยกเว้นกรณีเกิดความเสียหายแก่ทางราชการอย่างร้ายแรง ซึ่งจะต้องดำเนินการตามกฎหมายต่อไป

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 7

1. ผู้บริหารต้องวางแผนความคิด วิเคราะห์ก่อนว่าจะมอบหมายงานให้กับใครงานจึงจะสำเร็จ เลือกงานให้เหมาะกับคน เลือกคนให้เหมาะกับงาน
2. ชี้แจงและอธิบายวิธีการ ขั้นตอน รูปแบบที่ชัดเจน และทำให้ครูทราบถึงเป้าหมายและความสำคัญของงานร่วมกัน เพื่อให้ครูเกิดความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานนั้น ๆ
3. ผู้บริหารต้องศึกษาข้อมูล ทำความเข้าใจกับเรื่องนั้น ๆ มาก่อนเพื่อสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา
4. การยกย่องชมเชยต้องทำให้เหมาะสมและงานงานที่สำคัญ ๆ ไม่ชมพรั้าเพรื่อ เช่น ชมในที่ประชุม ในที่สาธารณะ เผยแพร่ทางอื่น ๆ
5. ยกย่องชมเชยให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เหมาะสมกับงาน
6. มีการให้รางวัลตอบแทน เช่น เลื่อนขั้นเงินเดือน งานเลี้ยงสังสรรค์
7. ถ้าอยากให้งานสำเร็จ ต้องบริหารคนให้ได้ก่อน

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 8

1. หัวหน้างานหรือกิจกรรมทำงานตามขั้นตอนที่กำหนด เมื่อกิจกรรมเสร็จ ทำรายงานเป็นรูปเล่ม ผู้บริหารประเมินผลงาน แล้วให้ขวัญกำลังใจ เช่น ความดีความชอบ ชมเชย ยกย่องในที่ประชุม

2. แสดงความคิดเห็นต่อชิ้นงานของครู ให้ข้อเสนอแนะในรายงานกิจกรรม/โครงการ ที่รับผิดชอบ และเก็บชิ้นงานไว้เป็นหลักฐานในการประเมินโรงเรียน เพื่อเป็นการให้การยอมรับและยกย่องต่อชิ้นงานของครู

3. รอบรู้ดี ประสพการณ์ดี ทำดี เพื่อสร้างความเชื่อถือให้กับองค์กร เป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ครู นำพาครูทำงานได้

ผู้ทรงคุณวุฒิคนที่ 9

แนวทางการยอมรับและยกย่องชมเชยทำให้เกิดความสำเร็จของงาน เป็นสิ่งสำคัญที่สุด

1. ควรศึกษาข้อมูลครูเป็นรายบุคคล
2. รู้จักครูรายบุคคล ด้านความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์
3. มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ และประสบการณ์
4. ให้การยอมรับและยกย่อง ชมเชย และให้รางวัล ตามสมควรในโอกาสต่าง ๆ

ภาคผนวก ฉ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผล
สถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
 2. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นคุณลักษณะผู้นำโดยไม่ได้มุ่งศึกษาสถานการณ์หรือผู้ตาม
 3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา
 4. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และผลการวิจัยจะนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงหน่วยงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง
 5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้จะถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่ประการใดทั้งทางตรงและทางอ้อม
- ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ด้วยความตั้งใจจริง

นางสาวโชติกา พรหมเทศ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ท่านมีภาวะผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

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

แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ					
1.1 ท่านเน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ					
1.2 ท่านย้ำความสำคัญของการกำหนดเวลาที่งานต้องสำเร็จ					
1.3 ท่านกำหนดขั้นตอนในการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระบบ					
1.4 ท่านออกคำสั่งที่ชัดเจน ระบุงานอย่างละเอียดว่าจะต้องทำอะไรและอย่างไร					
1.5 ท่านควบคุมดูแลบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด					
1.6 ท่านบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด					
1.7 ท่านมีเวลาเพียงส่วนน้อยที่ใช้ในด้านการเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชา					
1.8 ท่านบอกถึงความคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ					
2 ภาวะผู้นำแบบขายความคิด					
2.1 ท่านอธิบายการตัดสินใจของท่านแล้วให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน					
2.2 ท่านชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำตามเมื่อจำเป็น					

แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2.3 ท่านทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.4 ท่านให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
2.5 ท่านรู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.6 ท่านให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม					
3.1 ท่านให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.2 ท่านรับฟังอุปสรรคปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
3.3 ท่านให้ความสำคัญและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.4 ท่านให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.5 ท่านไม่เข้าไปควบคุมกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.6 ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น					
3.7 ท่านส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน					
3.8 ท่านร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.9 ท่านขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ					

แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน					
4.1 ท่านอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางทำงานด้วยตนเอง					
4.2 ท่านไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยอิสระ					
4.3 ท่านมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมือนหนึ่งเขาคือผู้นำคนหนึ่งเหมือนเรา					
4.4 ท่านกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง					
4.5 ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน					
4.6 ท่านยอมรับและยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ดี					
4.7 ท่านเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยไม่ต้องคอยควบคุม					
4.8 ท่านให้การช่วยเหลือคำจุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาค่อนข้างน้อย					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เกี่ยวกับคุณภาพการสอนของครูอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

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

ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านคุณภาพการสอนของครู					
1. ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เช่นการสอนแบบโครงงาน การแก้ปัญหาเป็นฐาน และการสอนแบบสืบเสาะ เป็นต้น					
2. ครูใช้การสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ และเป็นธรรมชาติ					
3. ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้					
4. ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน					
5. ครูใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
6. ครูใช้วิธีประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
7. ครูใช้วิธีประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่ตรงตามสภาพจริง					
8. ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน					
9. ครูได้รับโอกาสในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของตนเองอยู่เสมอ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผล
สถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้สำหรับข้าราชการครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
2. แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2
ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นคุณลักษณะผู้นำโดยไม่ได้มุ่งศึกษาสถานการณ์หรือผู้ตาม
3. แบบสอบถามชุดนี้มี 2 ตอน ดังนี้
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษา
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา
4. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะ
ผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผลสถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2 และผลการวิจัย
จะนำเสนอผู้ที่เกี่ยวข้องในการนำไปพัฒนาเพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงหน่วยงานให้
เกิดประสิทธิภาพสูงสุด จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็น
จริง
5. ข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถามชุดนี้จะถือเป็นความลับ ผู้วิจัยจะนำเสนอ
ผลการวิจัยในภาพรวม โดยไม่มีผลกระทบต่อสิทธิและตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านแต่
ประการใดทั้งทางตรงและทางอ้อม
ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้
ด้วยความตั้งใจจริง

นางสาวโชติกา พรหมเทศ

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาการบริหารการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา
คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้บริหารสถานศึกษาของท่านมีภาวะ
ผู้นำตามสถานการณ์อยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

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

แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1 ภาวะผู้นำแบบสั่งการ					
1.1 ผู้บริหารเน้นการใช้กฎระเบียบเพื่อให้งานนั้นสำเร็จ					
1.2 ผู้บริหารย้ำความสำคัญของการกำหนดเวลาทำงานต้องสำเร็จ					
1.3 ผู้บริหารกำหนดขั้นตอนในการกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานอย่างมีระบบ					
1.4 ผู้บริหารออกคำสั่งที่ชัดเจน ระบุงานอย่างละเอียดว่า จะต้องทำอะไรและอย่างไร					
1.5 ผู้บริหารควบคุมดูแลบังคับบัญชาการปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิด					
1.6 ผู้บริหารบังคับบัญชาอย่างเข้มงวดและเด็ดขาด					
1.7 ผู้บริหารมีเวลาเพียงส่วนน้อยที่ใช้ในด้านการเสริมแรงผู้ใต้บังคับบัญชา					
1.8 ผู้บริหารบอกถึงความคาดหวังในผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งเชิงคุณภาพและปริมาณ					
2 ภาวะผู้นำแบบขายความคิด					
2.1 ผู้บริหารอธิบายการตัดสินใจของตนเองแล้วให้อีกโอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาทำความเข้าใจในรายละเอียดงาน					
2.2 ผู้บริหารชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำตามเมื่อจำเป็น					

แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์		ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
2.3	ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นที่เลี้ยงคอยช่วยเหลือสนับสนุนความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.4	ผู้บริหารให้การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
2.5	ผู้บริหารรู้จักใช้เทคนิคการเสริมแรงต่อผู้ใต้บังคับบัญชา					
2.6	ผู้บริหารให้การสนับสนุนอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3 ภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วม						
3.1	ผู้บริหารให้ความสนใจรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.2	ผู้บริหารรับฟังอุปสรรคปัญหาจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง					
3.3	ผู้บริหารให้ความสำคัญและความเป็นกันเองแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.4	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือสนับสนุนต่าง ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.5	ผู้บริหารไม่เข้าไปควบคุมกำกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น					
3.7	ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน					
3.8	ผู้บริหารร่วมคิด ร่วมทำ และร่วมตัดสินใจในกระบวนการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3.9	ผู้บริหารขอความเห็นชอบจากผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องสำคัญก่อนนำไปปฏิบัติ					

แบบภาวะผู้นำตามสถานการณ์	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4 ภาวะผู้นำแบบมอบหมายงาน					
4.1 ผู้บริหารอนุญาตให้ผู้ใต้บังคับบัญชากำหนดแนวทางทำงานด้วยตนเอง					
4.2 ผู้บริหารไว้วางใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยอิสระ					
4.3 ผู้บริหารมอบอำนาจและความรับผิดชอบในการตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเหมือนผู้นำคนหนึ่งเหมือนผู้บริหาร					
4.4 ผู้บริหารกระจายอำนาจให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบและตัดสินใจด้วยตนเอง					
4.5 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน					
4.6 ผู้บริหารยอมรับและยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติงานได้ดี					
4.7 ผู้บริหารเชื่อว่าผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถทำงานให้เป็นที่พอใจได้โดยไม่ต้องคอยควบคุม					
4.8 ผู้บริหารให้การช่วยเหลือคำจุนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนข้างน้อย					

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าประเด็นต่าง ๆ เหล่านี้เกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของครูและคุณภาพการสอนของครูอยู่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ 5 ระดับ ดังนี้

ด้านความพึงพอใจในงานของครู

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

ด้านคุณภาพการสอนของครู

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

ความมีประสิทธิภาพของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1 ด้านความพึงพอใจในงานของครู					
1.1 ครูมีความพึงพอใจเมื่อได้รับความสำเร็จจากการทำงาน					
1.2 ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับคำยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี					
1.3 ครูมีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของห้องพักครูที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน					
1.4 ครูมีความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เช่น ห้องปฏิบัติงาน สื่อมัลติมีเดีย ห้องสมุดตำราเรียนที่มีคุณภาพ วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน เป็นต้น					
1.5 ครูมีความพึงพอใจเมื่อเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ					

ความมีประสิทธิผลของสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1.6 ครูมีความพึงพอใจเมื่อผู้บังคับบัญชามอบอำนาจการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
1.7 ครูมีความพึงพอใจในการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการดำเนินงานของโรงเรียน					
1.8 ครูมีความพึงพอใจที่ได้รับโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและหรือระดับเงินเดือนที่สูงขึ้น					
1.9 ครูมีความพึงพอใจในการได้รับผลตอบแทนที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น เงินเดือน ค่าตอบแทน ค่ารักษาพยาบาล ค่าการศึกษาของบุตร และค่าเช่าบ้าน					
1.10 ครูมีความพึงพอใจในความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในวิชาชีพ					
2 ด้านคุณภาพการสอนของครู					
2.1 ครูใช้วิธีการสอนที่หลากหลาย เช่นการสอนแบบโครงงาน การใช้ปัญหาเป็นฐาน และการสอนแบบสืบเสาะ เป็นต้น					
2.2 ครูใช้การสอนที่เน้นทักษะการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ คิดอย่างสร้างสรรค์ และเป็นธรรมชาติ					
2.3 ครูมีการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนรู้					
2.4 ครูมีการจัดทำฐานข้อมูลสารสนเทศเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน					
2.5 ครูใช้เครื่องมือในการวัดและประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
2.6 ครูใช้วิธีประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
2.7 ครูใช้วิธีประเมินผลการจัดการเรียนการสอนที่ตรงตามสภาพจริง					
2.8 ครูมีการทำวิจัยในชั้นเรียนหรืองานวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในการจัดการเรียนการสอน					
2.9 ครูได้รับโอกาสในการพัฒนากระบวนการเรียนการสอนของตนเองอยู่เสมอ					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง ที่กรุณาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อ



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามสถานการณ์กับประสิทธิผล
สถานศึกษา และแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพิษณุโลก เขต 2

วัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อหาแนวทางส่งเสริมภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของผู้บริหาร
สถานศึกษากับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
พิษณุโลก เขต 2

ชื่อผู้ถูกสัมภาษณ์.....ตำแหน่ง.....
วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....เวลา.....
สถานที่.....

ด้านที่ 1 ภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบสั่งการ

จากผลการวิจัยที่พบว่าภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบสั่งการของผู้บริหารสถานศึกษา
มีความสัมพันธ์สูงสุดกับประสิทธิผลสถานศึกษาด้านคุณภาพการสอนของครู โดยประเด็นที่มี
ค่าเฉลี่ยภาวะผู้นำแบบสั่งการสูงสุดคือ ผู้บริหารย้ำความสำคัญของการกำหนดเวลาทำงานต้อง
สำเร็จ ท่านคิดว่ากระบวนการกำหนดระยะเวลาหรือแผนงานที่ทำให้เกิดความสำเร็จของงาน
ด้านคุณภาพการสอนของครู ควรมีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้วิจัย

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวโชติกา พรหมเทศ
วัน เดือน ปีเกิด	30 พฤศจิกายน 2523
สถานที่เกิด	29 หมู่ 12 ตำบลนาโป่ง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	29 หมู่ 12 ตำบลนาโป่ง อำเภอเมือง จังหวัดเลย 42000
ตำแหน่ง	ครู คศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านวังดินเหนียว ตำบลวังยาง อำเภอเนินมะปราง จังหวัดพิษณุโลก 65190

ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2536	ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านนาดินดำ อำเภอเมือง จังหวัดเลย
พ.ศ. 2539	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนเลยพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเลย
พ.ศ. 2542	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนเลยพิทยาคม อำเภอเมือง จังหวัดเลย
พ.ศ. 2546	ครุศาสตรบัณฑิต (สาขาวิชาฟิสิกส์) มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2557	ครุศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พิษณุโลก