

บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู  
สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร  
ROLE OF ADMINISTRATORS IN PROMOTING THE WORK EFFICIENCY OF TEACHERS  
UNDER THUNG KRU DISTRICT OFFICE, BANGKOK

จีรภัทร์ สุขางโฮง  
Jeerapat Sukanghong

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี  
Master's degree student Education Administration Faculty of Education, Bangkokthonburi University  
e-mail: JeerapatSukanghong@gmail.com

**บทคัดย่อ**

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ (1) เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร และ (2) เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรประกอบด้วยครูผู้สอน จำนวน 407 คน กลุ่มตัวอย่างได้มาโดยใช้ตารางจซีและมอร์แกน แล้วทำการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ ตามสัดส่วนของประชากร และการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 196 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที ผลการวิจัยพบว่า (1) บทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด และ (2) การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

---

**คำสำคัญ:** บทบาทของผู้บริหาร การส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร

---

### ABSTRACT

The objectives of this research were (1) to study level of the role of administrators in promoting the work efficiency of teachers under Thung Kru District Office, Bangkok; and (2) to compare the role of administrators in promoting the work efficiency of teachers under Thung Kru District Office, Bangkok, classified by educational level and working experience. This research was a survey research. The population was 407 teachers in Thung Kru District Office, Bangkok. The sample was 196 teachers, determined by Krejice and Morgan table, and obtained by stratified random sampling technique. There were four steps of research procedure; (1) reviews related literature; (2) constructing research instruments; (3) collecting data; and (4) analysis of data. The instrument used for data collection was a five-point rating scale questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, Standard Deviation, and independent t-test. Result of this research finding was; (1) the role of administrators in promoting the work efficiency of teachers under Thung Kru District Office, Bangkok, overall was at highest level; and (2) comparison of the role of administrators in promoting the work efficiency of teachers under Thung Kru District Office, Bangkok, classified by educational level, and work experience, overall and in each aspects were not different.

---

**Keywords:** The Role of Administrators, Promoting the Work Efficiency of Teachers, Thung Kru District Office, Bangkok.

---

### บทนำ

ประเทศไทยยังประสบปัญหาในการจัดการศึกษา เรื่องการบริหารจัดการของผู้บริหารสถานศึกษา บางโรงเรียนไม่เป็นไปตามเป้าหมาย เกิดความไม่พึงพอใจของบุคลากรในสถานศึกษา รวมทั้งครูบางคนขาดประสิทธิภาพในการทำงาน และมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบสูง บางโรงเรียนยังมีปัญหาต่าง ๆ หลายด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารจัดการ ให้เป็นไปตามจุดมุ่งหมายอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2553) อีกทั้งสภาพปัญหาวิชาชีพครูในปัจจุบัน นับว่ามีความสลับซับซ้อนและรุนแรงขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพการจัดการศึกษาและต่อคุณภาพของผู้เรียน ปัญหาภาระงานที่ขาดสมดุล ปัญหาการขาดความเข้าใจในรูปแบบการเรียนการสอนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษาที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ปัญหาการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ปัญหาการใช้เทคโนโลยี ปัญหาการดูแลผู้เรียนที่อยู่ในสภาวะเสี่ยง ไปจนถึงปัญหาหนี้สินครู เป็นตัวอย่างของปัญหาที่ล้น

แต่ส่งผลต่อขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพของครู (สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา, 2560)

นโยบายด้านการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ซึ่งนายชัชชาติ สิทธิพันธุ์ ผู้ว่าฯ กทม. คนปัจจุบัน ได้แบ่งแผนนโยบายเพื่อพัฒนาการศึกษาออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ระดับผู้เรียน ระดับครูหรือผู้สอน และระดับสถานศึกษา ประกอบไปด้วย 30 นโยบาย ได้แก่ 1) ให้การศึกษาพัฒนานักเรียนสู่พลเมืองโลก 2) After School Program เรียน เล่น หลังเลิกเรียน 3) พัฒนาโรงเรียน 3 ภาษา สอนผ่านหลักสูตรไทย ต่างประเทศ และเทคโนโลยีเพื่อการทำงาน 4) ส่งเสริมหลักสูตร คิดเป็น ทำเป็น เรียนรู้เป็น สำหรับเด็กช่วง 0-8 ปี 5) เด็ก กทม. เล่นน้ำได้ ว่ายน้ำเป็น 6) ฝึกอาชีพ พัฒนาทักษะยุคใหม่ 7) วิชาเลือกเสรีสำหรับนักเรียน 8) หลักสูตรการเรียนรวม คือการศึกษาสำหรับทุกคน 9) คืนครูให้นักเรียน ลดภาระงานเอกสารด้วยเทคโนโลยี 10) เพิ่มครูผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยครู สำหรับวิชาเฉพาะทาง เช่น ภาษา เทคโนโลยี 11) ปรับหลักเกณฑ์การเลื่อนวิทยฐานะให้สอดคล้องกับการสอน ลดภาระการทำเอกสาร 12) Digital Talent ผู้ช่วยด้านเทคโนโลยีให้กับคุณครู 13) นโยบายเพิ่มสวัสดิการครูให้เหมาะสม 14) ยกกระดานห้องแล็บคอมพิวเตอร์ทุกโรงเรียนให้ทันสมัยและเพียงพอ 15) พัฒนาการสอนในโรงเรียนด้วยแนวคิด ‘โรงเรียนแห่งการเรียนรู้’ (Learning School) 16) พัฒนา Free Wi-Fi ทุกโรงเรียน รองรับการสอนผ่านสื่อการเรียนการสอนออนไลน์ และการสืบค้นข้อมูล 17) ปรับเงื่อนไขทุนเอนาวิชั่น เพิ่มโอกาสสร้างครู กทม. 18) โรงเรียนมีประสิทธิภาพด้วย Open Data 19) เปิดโรงเรียนวันหยุดเป็นพื้นที่กิจกรรม พื้นที่การเรียนรู้สำหรับนักเรียนและชุมชน 20) สร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน โครงการพี่สอนน้องนอกเวลาเรียน 21) พัฒนาห้องสมุดและศูนย์การเรียนรู้เคลื่อนที่ 22) วิชาศิลปะนอกห้องเรียน ส่งเสริมความคิด สร้างสรรค์ ผ่านแนวร่วมศิลปินทั่วกรุง 23) เพิ่มฟังก์ชันให้ห้องสมุดเป็น Co-working space 24) พัฒนาศูนย์เด็กก่อน-เด็กเล็กใกล้ชุมชนและแหล่งงาน 25) คู่มือห้องสมุดชุมชน บ้านหนังสือ ให้มีความทันสมัยน่าใช้งาน 26) ห้องสมุดออนไลน์ (e-Library) อ่าน e-Book ได้จากทุกที่ 27) เรียนฟรี ชุดฟรี ไม่มีเก็บเพิ่ม 28) โรงเรียนเป็นแหล่งโภชนาการที่มีคุณภาพให้กับเยาวชนทั้งมือเช้าและมือกลางวัน 29) ร่วมกับเอกชนจัดหาแท็บเล็ตให้นักเรียนใช้ โดยเฉพาะในช่วงการ Study from home 30) ขยายขีดความสามารถของโรงเรียนและศูนย์ฝึกอาชีพ กทม. ให้สามารถดูแลและฝึกทักษะคนพิการได้ และสำนักงานเขตทุ่งครุ มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานในเชิงนโยบายให้สถานศึกษาจัดการศึกษาให้เป็นไปตามนโยบายและมาตรฐานการศึกษาชาติ โดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน

โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 แห่ง ได้แก่ 1) โรงเรียนวัดทุ่งครุ (พิงสายอนุสรณ์) 2) โรงเรียนนาหลวง 3) โรงเรียนราชบุรณบุรีณะ (มูฮำหมัดอุทิศ) 4) โรงเรียนราชราชพฤกษ์อนุชมิอุทิศ 5) โรงเรียนสามัคคีบำรุง 6) โรงเรียนบางมด (ตันเปาว์วิทยาคาร) 7) โรงเรียนชูสินทองประดิษฐ์อนุสรณ์ 8) โรงเรียนคลองรางจาก โดยมีภารกิจหลักในการบริหารการจัดการศึกษา ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาอย่างทั่วถึง โดยยึดนโยบายและยุทธศาสตร์ การดำเนินงานของกระทรวง ศึกษาธิการและกลยุทธ์สำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกรอบแนวคิดในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ผลการทดสอบระดับ O-NET ปีการศึกษา 2566 ชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 ผ่านระดับชาติทุกวิชา โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าระดับประเทศทุกวิชา

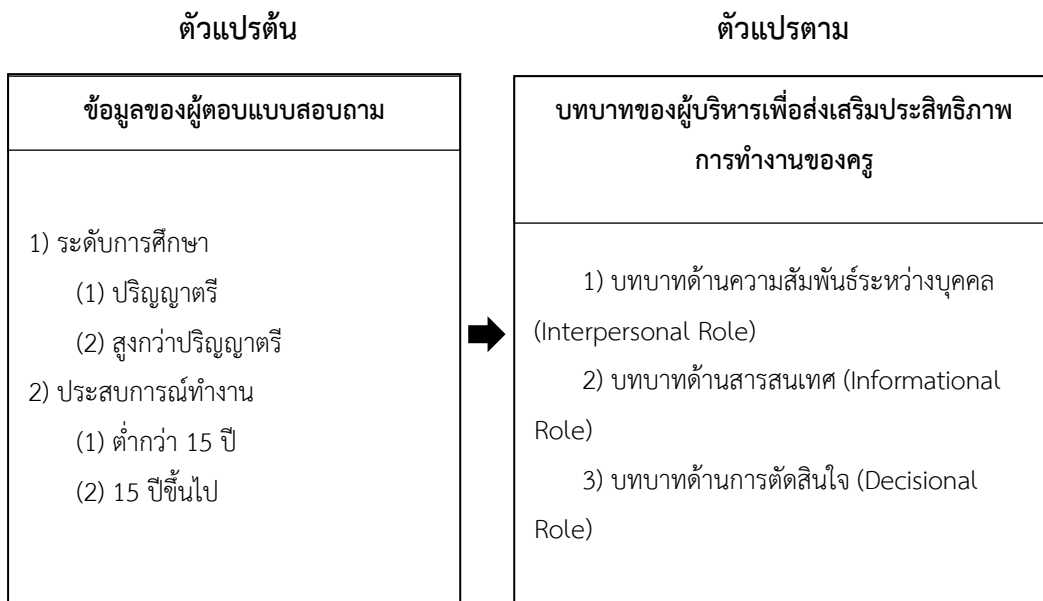
ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารโรงเรียนในการนำข้อมูลไปใช้เพื่อพัฒนาการแสดงออกในบทบาททางการบริหารการศึกษา และประโยชน์ต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจแก่ครูต่อไป

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อศึกษาระดับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

### **กรอบแนวคิดการวิจัย**

ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารเพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู ตามแนวคิดของ Mintzberg (1989) กล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติมี 3 ด้าน ดังนี้ 1) บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Role) 2) บทบาทด้านสารสนเทศ (Informational Role) 3) บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Role) จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### การดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามขั้นตอนดังนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำนวน 8 โรงเรียน กำหนดผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 407 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ที่ได้จากการเปิดตารางประมาณการขนาดตัวอย่างของ Krejcie and Morgan (1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 196 คน โดยการแบ่งแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) แล้วนำมาสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 2 ตอน มีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) มุ่งสำรวจข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามมาตรวัดของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดค่าน้ำหนักคะแนน 5 ระดับ

## 3. วิธีการสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษา ค้นคว้า ทฤษฎี หลักการ แนวคิดจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

3.2 ศึกษาวิธีการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ และแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

3.3 สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร แล้วนำเครื่องมือเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบเนื้อหา ภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม และปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ซึ่งมีคุณสมบัติดังนี้ คือ

1. เป็นผู้บริหารสถานศึกษา 2. เป็นผู้ที่จบปริญญาโท สาขาบริหารการศึกษา 3. เป็นผู้ที่มีประสบการณ์การทำงานไม่ต่ำกว่า 10 ปี เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) แล้วนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (Index of Item-Objective Congruence: IOC) โดยกำหนดคะแนนความสอดคล้องของเครื่องมือที่ยอมรับได้ 0.67 – 1.00

3.5 ปรับปรุง แก้ไขแบบสอบถามตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะ นำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง 30 คน แล้วนำมาหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) ทั้งฉบับโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990)

3.6 นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

## 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.1 ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความอนุเคราะห์จากผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.2 ผู้วิจัยนำหนังสือจากคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยกรุงเทพมหานคร เสนอต่อผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร เพื่อขออนุญาตและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล

4.3 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามและนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนต่อไป

## 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยดำเนินการ ดังนี้

5.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่ ค่าร้อยละ และนำเสนอเป็นตารางประกอบความเรียง

5.2 ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า โดยหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

## 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

6.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือวิจัย ได้แก่ ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้การวิเคราะห์ IOC (Index of item objective congruence)

6.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน สถิติที่ใช้โดยทดสอบค่าที (t – test independent)

## ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานะภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 196 คน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 64.29 รองลงมา ปริญญาตรี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 66.84 รองลงมา ต่ำกว่า 15 ปี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.16

2. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายข้อ (n = 196)

ข้อที่	บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1.	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.51	.409	มากที่สุด
2.	ด้านสารสนเทศ	4.53	.399	มากที่สุด
3.	ด้านการตัดสินใจ	4.46	.423	มาก
<b>รวม</b>		<b>4.51</b>	<b>.360</b>	<b>มากที่สุด</b>

จากตารางที่ 1 บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .360) เมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสารสนเทศ ( $\bar{X} = 4.53$ , S.D. = .399) รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\bar{X} = 4.51$ , S.D. = .409) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.46$ , S.D. = .423)

2.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนดูแลช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นตัวแทนหรือหัวหน้าหน่วยงานในการลงนามในสัญญาต่าง ๆ และผู้บริหารเป็นผู้สั่งการและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้

2.2 ด้านสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ภายนอก ความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือ

ผู้บริหารเป็นผู้แจ้งข่าวหรือกระจายข้อมูลที่รับจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา

2.3 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นตัวแทนสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา

3. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

3.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

## อภิปรายผล

1. บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านสารสนเทศ รองลงมาคือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการตัดสินใจ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการที่เน้นประสิทธิภาพของครู ทั้งการวางแผน การจัดระบบสนับสนุน และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน ส่งผลให้ครูมีขวัญกำลังใจและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า บทบาทผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับค่ามัธยเลขคณิตมากไปหาน้อยดังนี้ บทบาทเป็นสัญลักษณ์ขององค์การ บทบาทเป็นผู้นำองค์การ บทบาทเป็นผู้เจรจาต่อรอง บทบาทเป็นผู้จัดสิ่งก่อควน บทบาทเป็นผู้ประกอบการ บทบาทเป็นผู้สร้างความสัมพันธ์ บทบาทเป็นผู้จัดสรรทรัพยากร บทบาทเป็นผู้กำกับติดตามผล บทบาทเป็นผู้เผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และบทบาทเป็น ผู้ประชาสัมพันธ์ ตามลำดับ

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้บริหารเป็นผู้สร้างแรงจูงใจให้ผู้ได้บังคับบัญชา และผู้บริหารติดต่อประสานงานกับบุคคลภายนอกหรือหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้ส่งเสริมสนับสนุนดูแลช่วยเหลือการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามแผนที่วางไว้ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหาร

เป็นตัวแทนหรือหัวหน้าหน่วยงานในการลงนามในสัญญาต่าง ๆ และผู้บริหารเป็นผู้สั่งการและควบคุมการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ มีความสามารถในการสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรภายในและภายนอกสถานศึกษา ส่งผลให้ครูมีแรงจูงใจและพร้อมที่จะปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังมีความโดดเด่นในการสร้างแรงจูงใจและการประสานงานภายใน-ภายนอกองค์กร ซึ่งช่วยเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูได้อย่างชัดเจน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1989) ได้กล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังนี้ บทบาทด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Role) เกิดขึ้นจากอำนาจอย่างเป็นทางการและมีความเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลชั้น พื้นฐาน เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารแสดงออกเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลกลุ่มต่าง ๆ รอบตัวเขาซึ่ง ประกอบด้วยบทบาทที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่ 1. ตัวแทนของหน่วยงาน (Figurehead) โดยอาศัยอำนาจตามตำแหน่งในฐานะผู้นำขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่บางประการ 2. ผู้นำ (Leader) เนื่องจากผู้บริหารมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่อองค์กร ผู้บริหารต้อง รับผิดชอบต่อการทำงานของทุกคนในหน่วยงานนั้น ๆ โดยผู้บริหารจะต้องกำหนดเป้าหมาย กระตุ้น และผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามที่ตนต้องการอย่างเต็มความสามารถและเต็มใจ 3. ผู้ประสานงาน (Liaison) ผู้บริหารจะต้องติดต่อเกี่ยวข้องกับและประสานงานกับองค์กรหรือบุคคลภายนอกเพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้แก้ไขปัญหาและผลักดันให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินไปสู่เป้าหมายได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.2 ด้านสารสนเทศ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้แสวงหาข้อมูลจากกิจกรรม เหตุการณ์ภายนอก ความคิดเห็นและแนวโน้มต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการพัฒนาสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นผู้แจ้งข่าวหรือกระจายข้อมูลที่ได้รับจากแหล่งข้อมูลทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารเป็นผู้ถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารสถานศึกษาสู่หน่วยงานภายนอกเพื่อประชาสัมพันธ์สถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ตระหนักถึงความสำคัญของข้อมูลและสารสนเทศที่ทันสมัยต่อการวางแผนและพัฒนาการดำเนินงานสถานศึกษา ทำให้ครูได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน อีกทั้งยังมีความเข้มแข็งด้านการแสวงหาและกระจายข้อมูลสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อครูและการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1989) ได้กล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังนี้ บทบาทด้านสารสนเทศ (Informational Role) ผู้บริหารถือเป็นศูนย์รวมเส้นประสาทขององค์กร สารสนเทศเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์กรเพราะสารสนเทศจะเป็นเนื้อหาสำคัญที่ใช้ประกอบการตัดสินใจ แก้ไขปัญหาต่าง ๆ ซึ่งบทบาทด้านสารสนเทศ มี 3 ประการ ได้แก่ 1. ผู้ตรวจสอบ (Monitor) ผู้บริหารควรตรวจสอบสภาพแวดล้อมรอบตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อการได้มาซึ่งข้อมูล การซักถามผู้ติดต่อประสานงานและผู้ใต้บังคับบัญชาและเปิดรับข้อมูลที่ไม่ได้ ทำการร้องขอปริมาณของข้อมูลที่ได้ 2. ผู้กระจายข้อมูล (Disseminator) ผู้บริหารจะต้องแบ่งปันและกระจายข้อมูล ซึ่งข้อมูล

ผู้บริหารได้เก็บรวบรวมจากการติดต่อสื่อสารกับบุคคลภายนอกอาจเป็นข้อมูลที่อยู่ในองค์กรต้องการ ในบทบาทของผู้กระจายข้อมูล ผู้บริหารจะส่งผ่านข้อมูลที่เป็นประโยชน์ให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูลเหล่านี้ได้โดยตรง 3. โฆษกของหน่วยงาน (Spokesperson) ผู้บริหารมีบทบาทในการส่งข้อมูลไปยัง บุคคลภายนอกหน่วยงาน ผู้บริหารระดับสูงอาจต้องใช้เวลาอย่างมากในการติดต่อกับผู้มีอิทธิพล

1.3 ด้านการตัดสินใจ โดยรวมและรายข้อ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บริหารสามารถเจรจาต่อรองเพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา รองลงมาคือ ผู้บริหารเป็นตัวแทนสถานศึกษา เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรและผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารแก้ปัญหาโดยจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษา ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ มีทักษะในการตัดสินใจที่ตอบสนองต่อการบริหารจัดการสถานศึกษา ทั้งด้านการบริหารทรัพยากร การแก้ปัญหา และการเป็นตัวแทนเจรจาผลประโยชน์ ทำให้สามารถสนับสนุนการทำงานของคุณครูได้อย่างมีประสิทธิภาพ แม้ยังมีบางมิติที่ต้องพัฒนาเพิ่มเติม อีกทั้งยังมีจุดแข็งในการเจรจาต่อรองและการจัดสรรทรัพยากรที่เอื้อต่อการพัฒนาการเรียนการสอน สอดคล้องกับแนวคิดของ Mintzberg (1989) ได้กล่าวถึงบทบาทที่ผู้บริหารต้องปฏิบัติ ดังนี้ บทบาทด้านการตัดสินใจ (Decisional Role) ผู้บริหารมักใช้บทบาทส่วนใหญ่ในระบบการตัดสินใจของหน่วยงานตนเอง เนื่องจากผู้บริหารมีอำนาจอย่างเป็นทางการจึงมีเพียงผู้บริหารเท่านั้นที่สามารถมอบหมายให้หน่วยงานได้ทำงานใหม่ที่มีความสำคัญมากขึ้น การตัดสินใจจึงเป็นงานของผู้บริหารทุกคนบทบาทของผู้บริหารด้านการตัดสินใจ มี 4 ประการ ได้แก่ 1. ผู้ประกอบการ (Entrepreneur) ผู้บริหารแสวงหาทางที่จะปรับปรุงหน่วยงานของตนเอง ให้ดีขึ้น โดยทำการปรับเปลี่ยนเงื่อนไขบางประการในสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน 2. นักแก้ปัญหา (Disturbance Handler) บทบาทนี้แสดงให้เห็นว่าการตอบสนองต่อแรงกดดันของผู้บริหารเป็นไปโดยอัตโนมัติ 3. ผู้จัดสรรทรัพยากร (Resource Allocator) เป็นบทบาทที่ 3 ของบทบาทด้านการตัดสินใจผู้บริหารตกอยู่ในความรับผิดชอบของการตัดสินใจว่าบุคคลใดในองค์กรควรได้รับสิ่งไหน บางครั้งทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารต้องทำการจัดสรรก็คือเวลาของผู้บริหารนั่นเอง 4. นักเจรจาต่อรอง (Negotiator) เป็นบทบาทสุดท้ายในบทบาทด้านการตัดสินใจ การเจรจาต่อรองถือเป็นหน้าที่ของผู้บริหาร บางครั้งอาจถือเป็นกิจวัตรประจำวัน ซึ่งไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ การเจรจาต่อรองเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของงาน ผู้บริหารเพียงคนเดียวเท่านั้นที่มีอำนาจในการมอบหมายทรัพยากรขององค์กร ในสถานการณ์ปัจจุบันและมีเพียงผู้บริหารคนเดียวเท่านั้นที่มีข้อมูลซึ่งเป็นศูนย์กลางที่มีความสำคัญในการเจรจาต่อรอง

2. การเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา และประสบการณ์ทำงาน ดังนี้

2.1 จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ไม่ว่าจะสังกัดโรงเรียนที่มีระดับการศึกษาใด ล้วนปฏิบัติตามกรอบนโยบาย มาตรฐานการศึกษา และระเบียบข้อบังคับของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน จึงทำให้

บทบาทในการส่งเสริมประสิทธิภาพของครูมีความสอดคล้องกัน ซึ่งความไม่แตกต่างของบทบาทผู้บริหารตามระดับการศึกษาเกิดจากการดำเนินงานภายใต้นโยบายและมาตรฐานเดียวกัน การพัฒนาบทบาทที่มีทิศทางใกล้เคียงกัน และความต้องการสนับสนุนครูที่มีลักษณะคล้ายกัน ทำให้ผลการเปรียบเทียบไม่พบความแตกต่าง

2.2 จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตทุ่งครุ ปฏิบัติงานภายใต้ นโยบาย มาตรฐานการศึกษา และข้อกำหนดของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน ไม่มีประสบการณ์มากหรือน้อย จึงทำให้บทบาทในการส่งเสริมครูมีทิศทางใกล้เคียงกัน ซึ่งความไม่แตกต่างตามประสบการณ์ทำงานเกิดจากการที่ผู้บริหารทุกคนดำเนินงานภายใต้ นโยบายและมาตรฐานเดียวกัน ได้รับการพัฒนาศักยภาพในแนวทางที่สอดคล้องกัน และบทบาทที่ครูต้องการการสนับสนุนมีลักษณะคล้ายคลึงกัน จึงไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรคุณ บุญคุณาว (2563) ได้ศึกษาเรื่อง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41 ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู จำแนกตามประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีบทบาทในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครู ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาทักษะด้านการบริหารเชิงระบบและกฎหมายการศึกษา เพื่อให้การลงนามในสัญญา หรือการเป็นตัวแทนหน่วยงานมีความถูกต้องตามกฎหมาย โปร่งใส และสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรและหน่วยงานภายนอก

1.2 ด้านสารสนเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาควรจัดทำแผนการสื่อสารที่ชัดเจน มีเป้าหมาย และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เพื่อให้ข้อมูลข่าวสารเข้าถึงหน่วยงานภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรกำหนดเกณฑ์การตัดสินใจที่ชัดเจน เช่น ความเร่งด่วน ผลกระทบต่อผู้เรียน ครู และองค์กร รวมถึงทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อใช้เป็นตัวชี้้นำในการจัดลำดับความสำคัญของปัญหา

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครูโรงเรียนในเขตพื้นที่อื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร หรือจังหวัดใกล้เคียง เพื่อเปรียบเทียบและหาความแตกต่างด้านบทบาทผู้บริหารและประสิทธิภาพการทำงาน of ครู

2.2 ควรศึกษาบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมประสิทธิภาพการทำงานของครู ควบคู่ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ สทนทนากลุ่ม หรือศึกษากรณี (Case Study) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับวิธีการที่ผู้บริหารใช้จริงในการส่งเสริมครู

### บรรณานุกรม

- ภัทรคุณ บุญดูฉาว. (2563). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 41*. การศึกษาค้นคว้าอิสระ กศ.ม. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา. (2560). *การวิจัยการทดลองตัวแบบการพัฒนาครูแบบอิงพื้นที่เป็นฐานและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาคู*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์คณะรัฐมนตรีและราชกิจจานุเบกษา.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2553). *รายงานการวิจัยเรื่องภาพการศึกษาไทยในอนาคต 10-20 ปี*. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). *บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครปฐม*. วิทยานิพนธ์นี้ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา ภาควิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing*. 5th ed. New York: Harper Collins.
- Krejcie, Robert V., and Daryle W. Morgan. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*. 30(3), 607-610.
- Mintzberg, Henry. (1989). *Mintzberg on Management inside Our Strange World of Organizations*. New York: Collier Macmillan.