



ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2

วิทยานิพนธ์

ของ

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มกราคม 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

FACTORS ADMINISTRATIVE BEHAVIOR OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
AFFECTING SCHOOL EFFECTIVENESS IN SCHOOLS UNDER  
THE OFFICE OF NAKHON PHANOM PRIMARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA 2

BY

KAMONLAK SITTHIRAT NA NAKHONPHANOM

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

January 2015

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขา วิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
ผู้ทำวิทยานิพนธ์ นางกมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) (ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(ดร.เทพรังสรรค์ จันทรัมย์) ผู้ทรงคุณวุฒิ

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานสาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 26 เดือน มกราคม พ.ศ. 2558  
ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือ เป็นอย่างดียิ่ง จาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้ คำแนะนำและตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ในการจัดทำวิทยานิพนธ์ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการ บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย ราชภัฏสกลนคร และขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ให้ความรู้และประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับผู้วิจัย เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ได้กรุณาเสนอแนะ เกี่ยวกับเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยและแนวทางพัฒนาปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน ให้ดียิ่งขึ้น

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญู กตเวทิตาคุณแด่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน ในอันที่ได้ทำให้ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2
ผู้วิจัย	นางกมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2558

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 149 คน และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน จากโรงเรียน 93 โรงเรียน รวมจำนวน 335 คน โดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยกำหนดให้แต่ละอำเภอเป็นชั้น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเอฟ (F-test ชนิด One-way ANOVA) และการทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยรายคู่โดยใช้วิธีการของ scheffe ผลการวิจัย พบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมมีความสัมพันธ์ เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 66.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ของการพยากรณ์  $\pm 0.294$

6. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ในประเด็นที่สำคัญประกอบด้วย 1 ด้าน คือ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

**คำสำคัญ** พฤติกรรมการบริหาร ประสิทธิผลโรงเรียน.

<b>TITLE</b>	Factors on Administrative Behaviors of School Administrators Affecting School Effectiveness in Schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2
<b>AUTHOR</b>	Kamonlak Sitthirat Na Nakhon Phanom
<b>ADVISORS</b>	Asst. Prof. Dr. Ploenpit Thummarat Dr. Ruethaisap Dokkham
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2015

### ABSTRACT

The purpose of this study was to investigate administrative behavior factors of school administrators affecting school effectiveness in schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2. The samples consisted of 93 school administrators, 149 teachers and 93 chairs of school committees from 93 schools—a total of 335 participants. This was done through multi-stage random sampling with each district as a level. In the case of school administrators and chairs of school board, simple random sampling was employed by taking lots. A tool applied to collect data was a rating scale questionnaire. Statistics employed included mean, standard deviation, F-test, and Scheffe's method for pairwise test.

The findings were as follows:

1. The administrative behaviors of school administrators and the school effectiveness as perceived by school administrators, teachers and chairs of school committees in schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2 were at a high level in general.
2. The administrative behaviors of school administrators and school effectiveness as perceived by school administrators, teachers and chairs of school boards, as a whole, were not significantly different.



3. The administrative behaviors of school administrators as perceived by school administrators, teachers and chairs the school boards classified by school size showed no significant difference as a whole.

4. The school administrators' administrative behaviors and school effectiveness in schools under the Office of Nakhon Phanom Primary Educational Service Area 2 obtained a positive relationship, in general, at the .01 level of significance.

5. The variables on the administrative behaviors of school administrators based on 1) job-oriented behaviors, and 2) relationship-oriented behaviors, predicted school effectiveness at the .01 level of significance with the predicting power of 66.5, along with standard deviation of  $\pm 0.294$

6. The researcher obtained guidelines in promoting school administrators' administrative behaviors in the schools for one main aspect: transformation-oriented behaviors.

**Keywords** Administrative Behavior, School Effectiveness

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ .....	1
ภูมิหลัง .....	1
คำถามการวิจัย .....	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	7
สมมติฐานการวิจัย .....	8
ความสำคัญของการวิจัย .....	8
ขอบเขตของการวิจัย .....	9
กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	11
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	13
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	17
หลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร .....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร .....	20
บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา .....	30
ประสิทธิผลโรงเรียน .....	33
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ...	40
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	44
งานวิจัยในประเทศ .....	44
งานวิจัยต่างประเทศ .....	48
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	51
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	51
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	60
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	62

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	63
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	65
แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน .....	67
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	68
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	69
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	70
ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดโรงเรียน ของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	71
ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา .....	72
ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน .....	78
ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัย พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา .....	86
ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน .....	88

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา .....	90
ตอนที่ 7 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน ..	92
ตอนที่ 8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน .....	93
ตอนที่ 9 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน .....	96
ตอนที่ 10 แนวทางส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา .....	101
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	103
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	103
สมมติฐานการวิจัย .....	104
วิธีดำเนินการวิจัย .....	105
สรุปผลการวิจัย .....	108
อภิปรายผลผลการวิจัย .....	111
ข้อเสนอแนะจากการวิจัย .....	118
บรรณานุกรม .....	120

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ .....	126
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	130
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	139
ภาคผนวก ง ค่าความเที่ยงตรง และค่าอำนาจจำแนก .....	151
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	167

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	53
2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดโรงเรียนในแต่ละอำเภอ .....	54
3 สภาพและขนาดโรงเรียนของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม .....	71
4 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม .....	72
5 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน .....	73
6 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ .....	75
7 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง .....	77
8 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ สถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม .....	78
9 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ .....	79
10 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงาน งบประมาณ .....	81

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล .....	83
12 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ สถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป .....	84
13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธาน กรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยรวม .....	86
14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา .....	87
15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธาน กรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม .....	89
16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน .....	90
17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธาน คณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม .....	91
18 การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยรวม .....	92
19 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน .....	94
20 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวม .....	96

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
21 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านวิชาการ .....	97
22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหาร งานงบประมาณ .....	98
23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหาร งานบุคคล .....	99
24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหาร งานทั่วไป .....	100
25 ค่าความถี่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อการส่งเสริมปัจจัยพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง .....	101



## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
-------------------------------	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การศึกษาเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาบุคคลซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งกว่าทรัพยากรใดๆ คุณภาพของบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญส่งผลต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติได้เป็นอย่างดี แม้ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติอันจำกัด หากพลเมืองนั้นมีคุณภาพ ประเทศนั้นย่อมเจริญก้าวหน้า แต่บุคคลจะมีประสิทธิภาพเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับประสิทธิภาพในการจัดการศึกษาของรัฐบาล รัฐเห็นความสำคัญของการจัดการศึกษาของประเทศจึงได้กำหนดนโยบายการศึกษาไว้ในกฎหมายและแผนแม่บทของชาติ ได้แก่ รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 ได้กำหนดไว้ในหมวด 3 ส่วนที่ 8 สิทธิและเสรีภาพในการศึกษา มาตรา 49 “บุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปี ที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย” (ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 15)

การศึกษาเป็นกระบวนการพัฒนาคน แต่ละประเทศมุ่งเน้นพัฒนาทางด้านการศึกษาเพื่อพัฒนาคนของประเทศให้มีศักยภาพเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติมถึงปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงเจตนารมณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงการศึกษาไทยทั้งระบบ คนจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการพัฒนาประเทศสำหรับอนาคต การพัฒนาคนให้มีความรู้ ความสามารถ เป็นคนที่มีความคิด มีคุณธรรม จริยธรรม จะต้องใช้ระบบการจัดการศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กรมากที่สุดอย่างหนึ่งก็คือ ผู้นำ ซึ่งผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่ผูกพันกลุ่มเข้าด้วยกัน และกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานแสดงความสามารถสูงสุด เพื่อสร้างผลงานได้เต็มที่ ผู้นำจะรับผิดชอบการทำงานต่างๆ จนประสบความสำเร็จด้วยดี ซึ่งจำเป็นต้องใช้คนที่มีความรู้ ความสามารถ สติปัญญาดีและมีประสบการณ์ในการทำงานมาแล้วพอสมควร ผู้นำที่ดีจะต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การทำงานเป็นไปด้วยความราบรื่น เรียบร้อย ถูกต้อง ครบถ้วน (กวี วงศ์พุด, 2550, หน้า 1)

การพัฒนาการศึกษาของประเทศไทยในระยะที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจในระดับหนึ่ง ภายใต้การบริบทหรือสภาวะแวดล้อมในขณะนั้น แต่มีปัญหาที่สั่งสมมาหลายประการและเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นที่เริ่มพัฒนา ในเวลาเดียวกัน หรือในเวลาใกล้เคียงกัน พบว่า การศึกษาของไทยมีการพัฒนาที่ต่ำกว่าหลายประเทศ ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ (รุ่ง แก้วแดง, 2542, อ้างถึงใน จารุณี สถิตย์, 2554, หน้า 2) ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความรู้ความสามารถในการปฏิรูปการศึกษา เข้าใจในหลักการบริหารอย่างแท้จริง ตลอดจนมีทักษะในการบริหาร ดังที่ Drake & Roe (1994, อ้างถึงใน จารุณี สถิตย์, 2554, หน้า 2) ได้ให้ความเห็นว่า ผู้บริหารการศึกษาควรมีทักษะที่จำเป็นในการบริหารสถานศึกษา อย่างน้อย 5 ด้าน คือ ทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางความคิด รวบรวม ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ความคิด อุปสรรคที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งในการปฏิรูปการศึกษา คือ การขาดภาวะผู้นำที่เข้มแข็งและมีวิสัยทัศน์ของผู้บริหารในระดับต่างๆ ทั้งผู้นำระดับสูง

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนและความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถ ทักษะหรือพฤติกรรมในการบริหารสถานศึกษา เป็นสำคัญผู้บริหารทุกคนจึงต้องตระหนักและให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเองถึงระดับความเป็นวิชาชีพ เพื่อให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ หรือเป็นพฤติกรรมที่ดีในการปฏิบัติงานมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจมีความสามารถในการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการประเมินผลด้วยตนเอง (วิโรจน์ สารรัตน์, 2548, หน้า 8) ดังที่ สุริยน เผือกสกนธ์ (2548, อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 19) ได้ให้ความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมของผู้นำ คือคนที่เป็นผู้ชี้กำหนดทิศทางไปข้างหน้าให้ผู้อื่นปฏิบัติตามโดยอาศัยการพูด การชักนำ หรือการแสดงพฤติกรรมเพื่อให้ผู้ที่ตามมีความศรัทธาในแนวความคิดนี้ ซึ่งต้องมี คือ 1) มีความรู้ 2) มีความกล้าหาญ 3) มีความเด็ดขาด 4) มีความยุติธรรม 5) มีความเป็นที่เชื่อถือได้ 6) มีลักษณะท่าทางที่ดี 7) มีความขยันอดทน 8) มีความกระตือรือร้น 9) มีความซื่อตรง 10) มีความคิดริเริ่ม 11) มีความไม่เห็นแก่ตัว และมีความรู้จักตนเองและผู้อื่น

พฤติกรรมกรรมการบริหารงานในโรงเรียนของผู้บริหาร คือ การกระทำหรือการแสดงออก ตลอดจนทั้งทำที่ที่ได้แสดงออกให้คณะในโรงเรียนสังเกตเห็นได้ในลักษณะต่างๆ ซึ่งกริยาเหล่านั้นอาจเกิดขึ้นจากความต้องการ พฤติกรรม (Behavior) อธิบาย

ความหมายโดยสังเขปว่า คือ กิริยาอาการที่แสดงออกหรือ การเกิดปฏิกริยาเมื่อเผชิญกับ สิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจาก อุปนิสัยที่สะสมหรือเกิดจากความเคยชิน อันได้รับจากประสบการณ์และการศึกษาอบรมก็ตาม การแสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งรูป คล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อทั้งเจ้าของพฤติกรรมเอง หรือต่อ สิ่งภายนอก เช่น หน่วยงานของเจ้าของพฤติกรรมนั้นก็ได้อ (อรุณ รักธรรม, 2550, หน้า 223)

พฤติกรรมที่เหมาะสมและสอดคล้องกับผู้นำหรือผู้บริหารนั้นจะต้องแสดง พฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์กรหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัย สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำจะต้อง แสดงถึงการมุ่งเน้นงาน มุ่งความสัมพันธ์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ และได้พัฒนาเป็นกรอบพฤติกรรมได้ 3 ประเภท ดังนี้ 1) พฤติกรรมเน้นงาน 2) พฤติกรรม ที่เน้นความสัมพันธ์ 3) พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยกล่าวว่าพฤติกรรมทุกพฤติกรรม มีความเหมาะสมในตัวของตัวเอง ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออก ของผู้บริหาร การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดง พฤติกรรมภายใต้เงื่อนไขการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง ตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน แบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรม ที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม (Yukl, 1998, อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 26)

ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือ วัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถ แก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผล ในภาพรวมทั้งระบบ (จิณพัฏฐ เงามฉาย, 2549, หน้า 21) โดย สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-122) ได้กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการ บริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาเพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานต่างๆ แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการ บริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และ ด้านการบริหารงานทั่วไป

ผู้บริหารถือว่าเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุด และมีอิทธิพลต่อบรรยากาศในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานบรรลุความสำเร็จทั้งคุณภาพและปริมาณ ปัจจัยแห่งความสำเร็จของหน่วยงานย่อมขึ้นอยู่กับบุคลิกภาพของผู้บริหารในการจูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อให้ความร่วมมือในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สมบัติ บุญประคม, 2544, อ้างถึงใน มานพ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 1) ผู้บริหารโรงเรียน คือ กุญแจสำคัญต่อความสำเร็จในการปฏิรูปการศึกษาโดยรวมของโรงเรียน โดยต้องปฏิบัติหน้าที่สำคัญในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง คือ 1) กำกับดูแลกระบวนการปฏิรูป และให้การสนับสนุนต่อการดำเนินการที่เป็นไปตามแนวทางการปฏิรูป 2) สนับสนุนการปฏิรูปโดยการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการดำเนินงานอย่างเหมาะสมและช่วยขจัดอุปสรรคทั้งภายในและภายนอกที่อาจขัดขวางต่อการปฏิรูปดังกล่าว และ 3) ส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการปฏิรูปและการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียน (Murphy & Datnow, 2003, p. 263) ผู้บริหารโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงานจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้นำในการใช้ศักยภาพของบุคลากร และทรัพยากรที่มีอยู่ให้มีประสิทธิผลมากที่สุด เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพดังกล่าวจะเกิดขึ้นได้ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ ในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพของผู้บริหารงานเป็นสำคัญ ความสำเร็จในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนสามารถดูได้จากประสิทธิผลที่เกิดขึ้นกับโรงเรียน โรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบผลสำเร็จนั้นต้องอาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทาง มีความทุ่มเทพยายามในทุกด้านจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีเป้าหมายชัดเจน มีทรัพยากรที่เพียงพอและมีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร หลักสูตรและการสอน มีภาวะความเป็นผู้นำทั้งของผู้บริหารและของคณะครู และบรรยากาศแห่งการยอมรับนับถือและไว้วางใจซึ่งกันและกัน (วิโรจน์ สารรัตนะ, 2545, อ้างถึงใน มานพ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 2)

จากการศึกษาโรงเรียนต่างๆ มีปัญหาหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการบริหารจัดการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารด้านบุคลากร การจัดการเรียนการสอน เป็นต้น ในการบริหารสถานศึกษาที่ประสบกับอุปสรรค จนไม่สามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เพราะผู้บริหารมีวิธีการบริหารงานที่แตกต่างกัน และมุ่งบริหารงานตามภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่เพียงพอที่จะทำให้สถานศึกษาไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ จากการประชุมคณะอนุกรรมการปฏิรูปการเรียนรู้พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษายังไม่ได้คุณภาพ โดยเฉพาะสาเหตุหนึ่งที่ยังไม่ได้รับ

การจัดกระบวนการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้บริหารส่วนใหญ่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เช่น ยังไม่ให้ความสำคัญกับการปฏิรูปการเรียนการสอนของครูเท่าที่ควร และไม่ส่งเสริมงานวิชาการที่เป็นหัวใจของการบริหารงานในสถานศึกษา เป็นต้น ผู้บริหารส่วนใหญ่ยังขาดวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ขาดภาวะผู้นำ ขาดความรู้ในสถานการณ์และกลยุทธ์ต่างๆ (สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ, 2544, หน้า 34)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ วิสัยทัศน์ คือ เป็นหน่วยงานที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558 และมีพันธกิจ คือ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเน้นหลัก ธรรมาภิบาล พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรม มีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ และ พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. ออนไลน์, 2557, หน้า 2)

จากสภาพปัญหาการบริหารงานของโรงเรียนและจากการศึกษาแนวคิด พฤติกรรมของ Yukl (1998, อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 26) ประกอบด้วยพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สอดคล้องเหมาะสมกับพฤติกรรมในปัจจุบันเพราะในยุคปัจจุบันผู้บริหารจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์การหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง และประสิทธิผลของโรงเรียนแยกตามภาระงานการบริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-51) ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงาน วิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป จากสภาพปัญหาที่กล่าวมา ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียนต่อไป

### คำถามการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัยไว้ ดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
3. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้หรือไม่ อย่างไร
6. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
6. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2



## สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกัน
3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกัน
4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้

## ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังต่อไปนี้

1. ทำให้ทราบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ในโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่
2. ผลจากการศึกษานำไปใช้ในการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3. ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการบรรจุแต่งตั้งหรืออบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียน

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการศึกษามีความสำคัญ ดังนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 ประจำปีการศึกษา 2557 จำนวน 2,110 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 185 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,740 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 185 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,110 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 335 ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) และได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 322 คน ซึ่งเป็นเกณฑ์ขั้นต่ำแต่การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก 185 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอนจำนวน 149 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยกำหนดให้แต่ละอำเภอเป็นชั้น สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยวิธีการจับสลากแบบใส่คืน

## 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

2.1 ศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยศึกษาแนวคิดของ Yuki (1998, อ้างถึงใน ชวีญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 24-25) ซึ่งประกอบด้วยพฤติกรรมการบริหาร 3 ด้าน คือ

2.1.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน

2.1.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

2.1.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียนตามภาระงานการบริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28-51) ประกอบด้วย

2.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

2.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

2.2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

## 3. ตัวแปรอิสระ

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพ ประกอบด้วย

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.1.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา

3.1.2 ขนาดโรงเรียน ประกอบด้วย

3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3.2 ตัวแปรตาม

3.2.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน

3.2.1.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

3.2.1.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

### 3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน

3.2.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ

3.2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ

3.2.2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดในการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดพฤติกรรมของ Yukl (1998, อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 26) ประกอบด้วยพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และประสิทธิภาพโรงเรียนแยกตามภาระงานการบริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550, หน้า 28–51) ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป ซึ่งสามารถเขียนเป็นแผนภาพประกอบได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

การวิจัยเรื่องปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำการประพฤติและปฏิบัติของผู้อำนวยการโรงเรียนหรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนที่มีอิทธิพล มีพลังชี้้นำ มีสติปัญญา มีความสามารถจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และสามารถแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้อำนวยการโรงเรียนจะต้องใช้หลักการบริหารและใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1.1 พฤติกรรมที่เน้นงาน หมายถึง คุณลักษณะที่มีการประพฤติและปฏิบัติในการบริหารจัดการ มีการวางแผน การสั่งงาน การควบคุมกำกับติดตามการดำเนินงานตามนโยบายอย่างเคร่งครัด มีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรม ผู้บริหารให้ความสำคัญกับความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

1.2 พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ หมายถึง คุณลักษณะที่มีการประพฤติและปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผนงาน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา มีการนิเทศงาน การให้ความเชื่อถือและไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะ สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง ตระหนักในการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

1.3 พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง หมายถึง คุณลักษณะของการกระทำโดยการประพฤติและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงมีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกมีความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ เน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์

## 2. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจาก

ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้านดังนี้

2.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการจัดการดำเนินการต่างๆ ที่เกี่ยวกับการพัฒนาหรือการดำเนินการให้ความเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลและการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในสถานศึกษาการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้ ความเข้มแข็งทางวิชาการ ประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการบริหารจัดการงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ การโอนและการเปลี่ยนแปลง งบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ การระดมทุนการศึกษา งานกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา งานกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานการเงินและ งบการเงิน การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงานการวางแผนพัสดุ การบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุและการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

2.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การเกลี่ยอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา การเลื่อนขั้นเงินเดือน การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมและยกย่อง เชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสั่งพักราชการ การให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ งานทะเบียนประวัติ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและการขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

2.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการ ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงาน พัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผนการจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การ การพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับการ จัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการศึกษาในระบบ นอกระบบและ ตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมงานกิจกรรม นักเรียน การประชาสัมพันธ์ งานการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนและประสานงานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา การ รายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงานและแนวทางการจัด กิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพ หมายถึง สภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ที่ตอบแบบสอบถาม ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2557 ดังนี้

3.1 ผู้บริหาร หมายถึง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งผู้อำนวยการของโรงเรียน หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2557

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคลากรวิชาชีพซึ่งทำหน้าที่หลักทางด้านการ เรียนการสอนและการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยวิธีการต่างๆในสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

3.3 ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา หมายถึง บุคคลที่ได้รับเลือก และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งประธานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ในโรงเรียน



สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการ ว่าด้วยคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานพุทธศักราช 2557

4. สถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่จัดการจัดการเรียนการสอนระดับชั้น พื้นฐานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 โดยแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 1-120 คน

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 121-300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง สถานศึกษาที่มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

5. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การปฏิบัติหรือวิธีการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้โรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีประสิทธิผลที่ดี ในที่นี้จะนำ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวมมาร่างเป็น แนวทางในการส่งเสริม โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ 10 คน ให้ข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปส่งเสริมพฤติกรรม กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดและทฤษฎีตามลำดับ ดังนี้

1. หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหาร
  - 1.2 ทักษะทางการบริหาร
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร
  - 2.1 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร
  - 2.2 แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร
  - 2.3 ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theories)
  - 2.4 บทบาทด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.5 บทบาทด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพของโรงเรียน
  - 3.1 ความหมายของประสิทธิผล
  - 3.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
  - 4.1 ข้อมูลทั่วไป
  - 4.2 สภาพการบริหารจัดการศึกษา
  - 4.3 ภารกิจของหน่วยงาน
  - 4.4 วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 5.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## หลักและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

### 1. ความหมายของการบริหาร

ความหมายของการบริหารผู้วิจัยได้รวบรวมผู้ให้ความหมายของการบริหารไว้ ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุจุดหมายขององค์การโดยอาศัย หน้าที่ทางการบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Controlling)

วิเชียร วิทย์อุดม ( 2550, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่าการบริหารคือ การดำเนินการในกิจกรรมต่างๆ ในองค์การอันเป็นเรื่องของกลุ่มบุคคลที่ร่วมมือร่วมใจดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่องค์การได้ตั้งเป้าหมายไว้

ดังนั้น การบริหาร คือ กระบวนการที่ใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ที่จะทำให้งานต่างๆ ลุล่วงหรือสำเร็จ โดยใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยวิธีการดำเนินการตามกระบวนการบริหาร ซึ่งผู้บริหารต้องอาศัยทั้งอำนาจหน้าที่ ภาวะผู้นำทักษะและความรู้ทางการบริหารมาดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ประสิทธิผล

### 2. ทักษะทางการบริหาร

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานนอกจากผู้บริหารจะต้องมีคุณลักษณะที่เหมาะสมในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารแล้วองค์ประกอบหนึ่งที่ส่งผลต่อการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน คือ ทักษะของผู้บริหารมีผู้เสนอแนวเกี่ยวกับทักษะการบริหาร ไว้ดังนี้

วิโรจน์ สารรัตนะ (2546, หน้า 5) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหารว่ามีผู้จำแนกไว้ที่สำคัญ 3 ทักษะคือ ทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์และทักษะเชิงมนทัศน์โดยแต่ละทักษะมีลักษณะดังนี้

1. ทักษะเชิงเทคนิค หมายถึงความสามารถในการใช้เครื่องมือหรือวิธีการเฉพาะ

2. ทักษะเชิงมนุษย์ หมายถึง ความสามารถที่จะทำงานกับคนอื่น หรือ เข้ากับคนอื่นได้ดี สังเกตได้ว่า ทักษะเชิงเทคนิคจะเป็นการทำงานกับสิ่งของ ในขณะที่ทักษะเชิงมนุษย์เป็นการทำงานร่วมกับคนอื่น

3. ทักษะเชิงมโนทัศน์ หมายถึง ความสามารถในการมององค์การ โดยภาพรวมกับความสัมพันธ์กับภายนอกความเข้าใจในความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ขององค์การและการส่งผลต่อกันและความรู้ที่สามารถจะวินิจฉัยและประเมินปัญหาต่างๆ

วิเชียร วิทย์อุดม (2550, หน้า 7-9) ได้กล่าวอีกมุมมองหนึ่งที่จะต้องพิจารณาถึงหน้าที่ของผู้บริหารคือการพิจารณาถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นต้องมี เพื่อนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้พบว่ามีทักษะอยู่ 3 ประการที่จำเป็นสำหรับการบริหารคือ ทักษะในเรื่องเทคนิค ทักษะในเรื่องคนและทักษะในเรื่องของมโนทัศน์มีดังนี้

1. ทักษะในเรื่องเทคนิค ทักษะนี้ครอบคลุมถึงความสามารถที่จะนำความรู้พิเศษหรือความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมาประยุกต์ใช้ ซึ่งหากจะพิจารณาไปที่ทักษะทางด้านเทคนิคของบุคคลเหล่านี้ว่ามาจากการศึกษาอย่างเข้มข้น เป็นทักษะที่เกิดจากการเรียนรู้ อันได้มาจากประสบการณ์และการฝึกฝนความชำนาญพิเศษในแต่ละสายงานนั้นๆ ซึ่งความจริงแล้วไม่จำเป็นจะต้องเกิดจากการเรียนในโรงเรียนหรือเกิดจากการฝึกอบรมอย่างเป็นทางการเสมอไปด้วย ทั้งนี้เป็นเพราะว่างานทุกประเภทต้องการทักษะความชำนาญพิเศษเพียงบางประการและคนส่วนมากจะมีการพัฒนาทักษะทางด้านเทคนิคของตนจากการปฏิบัติงานของตนเอง

2. ทักษะในเรื่องคนความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความเข้าใจและความสนใจการจูงใจผู้อื่นทั้งรายบุคคลและกลุ่มบุคคลคือความหมายของทักษะในเรื่องของคนมีผู้บริหารจำนวนมากที่มีทักษะในด้านเทคนิคแต่กลับไม่มีความรู้เพียงพอในการสื่อสารระหว่างบุคคลอันส่งผลให้บริหารดังกล่าวกลายเป็นผู้ฟังที่ลุ่มหลง ไม่สามารถเข้าถึงความต้องการของผู้อื่นและอาจต้องประสบกับความ

3. ทักษะในเรื่องมโนทัศน์หรือการสร้างความคิด ผู้บริหารต้องมีความสามารถทางสภาวะจิตใจในการที่จะวินิจฉัยเคราะห์และหาหนทางวิธีการแก้ไขสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนอันถือเป็นทักษะในเรื่องของการสร้างความคิดหรือมโนทัศน์ ตัวอย่างเช่น การตัดสินใจในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ซึ่งต้องการความสามารถของผู้บริหารในการที่จะค้นพบว่าอะไรคือปัญหาแล้วค้นหาหนทางเลือกต่างๆ ที่จะแก้ไขปัญหานั้นให้ได้ด้วยการพิจารณาถึงผลที่จะเกิดขึ้นของแต่ละทางเลือกแล้วเลือกวิธีการที่ดีที่สุด ทั้งนี้

ผู้บริหารบางคนอาจจะมีความรู้ความสามารถในเรื่องของเทคนิคและเรื่องของคน แต่ยังคงอาจล้มเหลวในเรื่องของการจัดการ เนื่องจากไม่มีความสามารถที่จะจัดกระบวนการในการคิดหาเหตุผลอย่างเป็นระบบและตีความข้อมูลที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะของผู้บริหาร จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษานอกจากจะมีความรู้ความสามารถแล้ว ควรจะมีทักษะทางด้านบริหารด้วยหรือต้องมีความสามารถที่จำเป็นในการบริหาร เพื่อนำมาซึ่งการประสบความสำเร็จในเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งผู้บริหารแต่ละลำดับจำเป็นต้องใช้ทักษะทางการบริหาร ทั้งทักษะเชิงเทคนิค ทักษะเชิงมนุษย์และทักษะเชิงมโนทัศน์

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร

### 1. ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

พฤติกรรมกรรมการบริหารได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังต่อไปนี้ ทองพูน นาทองป่อ (2543, อ้างถึงใน มานพ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 18) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารงานในโรงเรียนของครูใหญ่ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกตลอดทั้งทำที่ที่ครูใหญ่ได้แสดงออกให้คณะในโรงเรียนสังเกตเห็นได้ในลักษณะต่างๆ ซึ่งกิริยาเหล่านั้นอาจจะเกิดขึ้นจากความต้องการและความรู้สึกนึกคิดของเขาเอง หรือจำเป็นต้องปฏิบัติต่อทางราชการ

อรุณ รักรธรรม (2550, หน้า 223) กล่าวว่า พฤติกรรม (Behavior) อธิบายความหมายโดยสังเขปว่า คือ กิริยาอาการที่แสดงออกหรือ การเกิดปฏิกิริยาเมื่อเผชิญกับสิ่งภายนอก การแสดงออกนั้นอาจเกิดจาก อุปนิสัยที่สะสมหรือเกิดจากความเคยชินอันได้รับจากประสบการณ์และการศึกษาอบรมก็ตาม การแสดงออกนี้อาจเป็นไปได้ทั้งในรูปคล้อยตามหรือต่อต้าน และอาจเป็นได้ทั้งคุณและโทษต่อทั้งเจ้าของพฤติกรรมเอง หรือต่อสิ่งภายนอก เช่น หน่วยงานของเจ้าของพฤติกรรมนั้นก็ได้

วิรัช สงวนวงศ์วาน (2551, หน้า 175-176) กล่าวว่า พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การกระทำของคน ส่วนพฤติกรรมองค์การ (Organizational Behavior) หมายถึง การกระทำของคนในการทำงาน การศึกษา พฤติกรรมองค์การจะแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1. พฤติกรรมของบุคคล (Individual Behavior) เป็นการศึกษาพฤติกรรมในเชิงจิตวิทยา เช่น ทักษะคิด บุคลิกภาพ การรับรู้ การเรียนและการจูงใจ

2. พฤติกรรมกลุ่ม (Group Behavior) เป็นการศึกษาเกี่ยวกับบรรทัดฐาน บทบาท การสร้างทีม ความเป็นผู้นำ และความขัดแย้ง พฤติกรรมของบุคคลเมื่ออยู่ในกลุ่ม จะต่างจากพฤติกรรมเมื่ออยู่เฉพะตน การศึกษาเรื่องพฤติกรรมจึงต้องศึกษาเป็น 2 ทาง

Fiedler (1967, อ้างถึงใน มานพ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 22) กล่าวว่าพฤติกรรมของผู้นำ หมายถึง การแสดงออกหรือการกระทำเฉพาะอย่างของผู้นำที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงาน ในการบังคับบัญชา การประสานงาน การให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ ดูแลสวัสดิภาพความเป็นอยู่และความรู้สึกของบุคคลในองค์การ ในขณะที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน

Yukl (1998, อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 27) กล่าวว่า คุณลักษณะพฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหาร คือพฤติกรรมที่แสดงออกขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้บริหาร การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมภายใต้เงื่อนไขการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน แบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม

จากนิยามดังกล่าวพอสรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกมาทางร่างกาย หรือ การประพฤติและปฏิบัติของบุคคลที่มีอิทธิพล มีพลังชี้นำ มีสติปัญญา มีความสามารถจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และสามารถแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วยพฤติกรรม 3 ด้าน คือ พฤติกรรมแบบมุ่งงาน พฤติกรรมแบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการบริหารและการใช้ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหาร

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานหรือผู้นำได้มีผู้เสนอแนวคิดไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2533, อ้างถึงใน พจวรรณ คุณทวีลาภผล, 2550, หน้า 15) ได้แบ่งแนวคิดการบริหารออกเป็น 5 แนวคิด ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดการบริหารที่มีหลักเกณฑ์ (Scientific management) แนวคิดนี้จะให้ความสนใจต่องานเป็นสำคัญ (Work centered) ดังนั้นในการบริหารจึงเน้นที่กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม

2. แนวคิดการบริหารแบบการตัดสินใจ (Decisional approach) เป็นแนวคิดจากการดำเนินการทางธุรกิจ ซึ่งมุ่งกำไรผลตอบแทน ดังนั้นจึงให้ความสำคัญในการวิเคราะห์เชิงงบประมาณเพื่อการตัดสินใจดำเนินการเป็นสำคัญ

3. แนวคิดการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavioral approach in management) แนวคิดนี้จะให้ความสำคัญต่อคนงานเป็นสำคัญ (People centered) ดังนั้นในการบริหารจึงเน้นหนักในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้วิธีการจูงใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. แนวคิดการบริหารแบบระบบเพื่อการปรับตัว (Adaptive approach) เป็นแนวคิดที่เน้นการปรับตัวขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมภายนอก เทคนิคที่สำคัญ คือ วิธีการเชิงระบบ (System approach) โดยพิจารณาถึงปัจจัยนำเข้า (Inputs) ผลผลิต (Outputs) และกระบวนการ (Process)

5. แนวคิดการบริหารงานตามสถานการณ์ (Contingency approach) แนวคิดนี้เน้นการแก้ปัญหาโดยการจัดรูปแบบความสัมพันธ์ต่างๆ เพื่อการวิเคราะห์สำหรับสถานการณ์นั้น

ชูป กาญจนากร (2536, อ้างถึงใน พจวรรณ คุณทวีลาภผล, 2550, หน้า 16-17) ได้กำหนดบัญญัติ 10 ประการ สำหรับผู้ที่จะเป็นผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะต้องถือเป็นหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติ คือ

1. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เป็นผู้วางแผนปฏิบัติงาน
2. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เป็นผู้จัดวางระเบียบองค์การ และจัดตัวบุคคลให้เข้ากับงาน
3. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ควบคุมการคลัง
4. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประสานงาน
5. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ในการให้ข่าวและการติดต่อทั่วไป
6. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่เป็นผู้บำรุงขวัญ ริเริ่มและส่งเสริมงาน
7. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ตัดสินใจและออกคำสั่งให้ปฏิบัติงาน
8. ผู้บังคับบัญชา เป็นหัวหน้า ผู้ควบคุมและจัดมอบงานให้ผู้อื่นทำตาม
9. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่ประเมินผลงาน
10. ผู้บังคับบัญชา มีหน้าที่แก้ไขปรับปรุงงานให้ดีขึ้น

อรุณ รักธรรม (2550, หน้า 223–224) ได้กล่าวว่า พฤติกรรมเป็นคุณสมบัติ หรือเป็นลักษณะประจำตัวของทุกสิ่งที่มีชีวิต ซึ่งในที่นี้เราจะพิจารณาเฉพาะของมนุษย์เท่านั้น เพราะเหตุว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหลายปัจจัยที่ประกอบกันเข้าเป็นองค์การ เพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ดังที่กล่าวว่าความสำเร็จหรือ ความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตัวบุคคลนี้หาใช้สิ่งๆ ที่ผู้บริหารงานจะบั่นให้ได้ว่าตามชอบใจของตนเองได้ไม่ เพราะแต่ละบุคคลซึ่งประกอบขึ้นเป็นกลุ่มคนนั้นต่างก็มีบุคลิกลักษณะมี ความต้องการ และค่านิยม แตกต่างกันไปโดยธรรมชาติ ฉะนั้นนักบริหารที่ฉลาดจึงใช้วิธี จูงใจ และโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ พร้อมกันนั้นก็ต้องก่อให้เกิดการประนีประนอม ระหว่างจุดประสงค์ขององค์การและจุดประสงค์ของบุคคล ให้สอดคล้องกันหรือมีความ ชัดแย้งกันน้อยที่สุด

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552, หน้า 48–50) กล่าวว่า การศึกษาพฤติกรรม ผู้นำนั้นมักจะดำเนินการไป 2 แบบ คือ

1. การศึกษาหน้าที่ของผู้นำ (Leader Functions) วิธีนี้มุ่งเน้นการศึกษา หน้าที่ที่ผู้นำปฏิบัติภายในกลุ่มด้วยความเชื่อที่ว่ากลุ่มจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าหากมีบุคคลหนึ่งปฏิบัติหน้าที่สำคัญ 2 ประการ ประการแรกคือ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ ภารกิจ (Task-Related) หรือหน้าที่ในการแก้ไขปัญหา ได้แก่ การเสนอแนะวิธีการแก้ไข ปัญหา การให้ข้อมูล การให้ความคิดเห็น เป็นต้นประการที่สองคือ หน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับ การบำรุงรักษากลุ่ม (Group Maintenance) หรือหน้าที่ทางสังคมซึ่งช่วยให้กลุ่มดำเนินการ ไปอย่างราบรื่น เช่น การบริหารความขัดแย้ง ถ้าสมาชิกคนใดของกลุ่มที่ทำหน้าที่นี้ได้ดีที่สุดใน ก็จะเป็นผู้นำของกลุ่ม ซึ่ง Catwright and Zander (1953, p. 549) ได้สรุปหน้าที่ของผู้นำไว้ 2 ประการ คือ การทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย (Goal Achievement) และการทำให้กลุ่มดำรง อยู่ได้ (Group Maintenance) ในขณะที่ Etzioni (1961, p. 91) ได้สรุปหน้าที่สำคัญของผู้นำไว้ คือ การระดมทรัพยากรทั้งหลายเพื่อปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จ และการบูรณาการทางสังคม ของสมาชิกภายในกลุ่ม

2. การศึกษาแบบผู้นำหรือแบบภาวะผู้นำ (Leaderstip Styles) วิธีนี้ มุ่งเน้นการศึกษาแบบของผู้นำที่ใช้ในการจัดการกับลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมาก แล้วนักวิจัยจะแบ่งแบบของผู้นำออกเป็น 2 แบบ คือแบบมุ่งงาน (Task-Oriented Style) กับแบบมุ่งคน (Employee-Oriented Style) ผู้นำแบบมุ่งงานมักจะสั่งการ ชี้นำ และนิเทศ อย่างใกล้ชิดมุ่งเน้นความสำเร็จของงานมากกว่าการพัฒนาหรือการสร้างความสำเร็จให้แก่



ลูกน้อง พยายามให้ลูกน้องได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความเชื่อถือ ศรัทธา และ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกของกลุ่ม

Cartwright and Zander (1956 อ้างถึงใน พจวรรณ คุณทวีลาภผล, 2550, หน้า 18) ได้ให้ตัวอย่างพฤติกรรมที่ทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และพฤติกรรมที่จะทำให้องค์การมีความเข้มแข็งสามารถที่จะดำรงอยู่ได้ตลอดไป ดังนี้

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การประสบผลสำเร็จ

1. ผู้บริหารแสดงความคิดริเริ่ม และจูงใจให้ผู้ร่วมงานตั้งใจปฏิบัติงาน ให้บรรลุเป้าหมาย
2. ผู้บริหารอธิบายการปฏิบัติงาน และชี้แจงปัญหาให้ผู้ร่วมงานเข้าใจ อย่างชัดเจน
3. ผู้บริหารมีการวางแผน และพัฒนาแผนหรือโครงการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพพออยู่เสมอ
4. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระยะ และมีการจัดทำรายงานแสดง ถึงข้อดี และข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ได้ทำไปแล้ว

ตัวอย่างพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การมีความเข้มแข็งสามารถดำรงอยู่ได้

1. ผู้บริหารแสดงความเป็นกันเอง ทำให้ผู้ร่วมงานมีการติดต่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กันอย่างอบอุ่น
2. ผู้บริหารรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกคน มีการสื่อสารแจ้งข่าว ความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับองค์การ ให้ผู้ร่วมงานทราบทุกระยะ ส่งเสริมให้มีการประสานงานใน หน่วยงาน
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดเห็นเป็นตัวของตัวเอง
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีการติดต่อ ช่วยเหลือ ทั้งในเรื่องส่วนตัวและการทำงานในหน้าที่รับผิดชอบ

จากแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารสรุปได้ว่า ผู้บริหารที่ฉลาดจะต้องใช้ วิธีจูงใจ และโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ พร้อมกันนั้นก็ต้องก่อให้เกิดการ ประนีประนอมระหว่างจุดประสงค์ขององค์การและจุดประสงค์ของบุคคล ให้สอดคล้องกัน หรือมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด ดังนั้นในการบริหารจึงเน้นที่กระบวนการปฏิบัติงาน ซึ่ง ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุมในการบริหารจึงเน้นหนักในเรื่องการ สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใช้วิธีการจูงใจ และเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

### 3. ทฤษฎีว่าด้วยพฤติกรรม (Behavioral Theories)

มีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวเกี่ยวกับทฤษฎีที่ว่าด้วยพฤติกรรมของผู้บริหารหรือผู้นำ ดังนี้

กิติ ตย์คานนท์ (2532, อ้างถึงใน มานพ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 18-20) ได้กล่าวถึงประเภทของผู้นำตามลักษณะการบริหารงานเป็น 3 ประเภท ได้แก่ ผู้นำแบบอัตนิยม ผู้นำแบบประชาธิปไตย และผู้นำแบบเสรีนิยม ในการจำแนกแบบพฤติกรรมของการบริหาร ทั้ง 3 แบบ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. ผู้นำแบบอัตนิยม (Autocratic Behavior) ผู้นำแบบอัตนิยม หมายถึง ผู้นำที่มีลักษณะบุคลิกภาพแบบเผด็จการมักจะเป็นคนที่เคร่งครัด เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชา คอยบังคับควบคุม ไม่เชื่อในศักดิ์ศรีของเพื่อนมนุษย์ ไว้วางใจในตัวบุคคลอื่นน้อยมาก ให้ความสนใจในงานและความสำเร็จของงานเป็นหลัก ไม่ยอมปรับตัว ไม่รู้จักผ่อนสั้นผ่อนยาว มุ่งประโยชน์ส่วนตนมากกว่าคนอื่นหรือส่วนรวม ไม่บริหารด้วยการกระจายอำนาจ การมอบหมายอำนาจหน้าที่ให้กับผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย เป็นผู้กำหนดนโยบาย กฎระเบียบข้อบังคับ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย จัดระบบงานและมาตรฐานด้วยตนเอง ผู้ใต้บังคับบัญชามีหน้าที่ปฏิบัติตามคำสั่ง และไม่มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วัตถุประสงค์ขององค์การอาจเปลี่ยนแปลงไปตามอารมณ์ของผู้นำ ไม่นิยมใช้หลักเหตุผลในการดำเนินงาน การวินิจฉัยสั่งการกระทำโดยรวบอำนาจ ตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง สั่งการลงมาจากเบื้องบน ชอบสร้างบรรยากาศให้เกิดความเกรงกลัวตนอีกด้วย ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาลักษณะเป็นเจ้านายอย่างเห็นได้ชัด

2. ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Behavior) เป็นลักษณะบุคลิกของผู้นำที่ใจกว้าง ให้ความสำคัญกับทุกๆ คน และไม่นิยมการใช้อำนาจ ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นที่แตกต่างไปจากตนเอง เป็นคนที่ปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ ได้ง่าย มีความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำลงไป มองโลกในแง่ดี มีศรัทธาและความหวังต่อชีวิตรู้จักประนีประนอม ไม่ชอบตัดสินปัญหาข้อขัดแย้งด้วยการใช้คำสั่งรุนแรง การมอบหมายอำนาจหน้าที่มีมาก การจัดสรรงานและมอบหมายหน้าที่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบ ดำเนินการตามความเหมาะสมของแต่ละคนแต่ละหน้าที่ ให้ทราบจุดมุ่งหมายในการทำงานโดยรวม เปิดโอกาสให้เสนอความคิดเห็นหรือคำแนะนำต่างๆ ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้กำหนดวิธีและเลือกวิธีปฏิบัติงานของตน เมื่อเกิดปัญหาขึ้นจะใช้วิธีการประชุม หรือตั้งคณะกรรมการเพื่อปรึกษาหาแนวทางแก้ไข มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายในกลุ่ม

มีการตัดสินใจโดยกลุ่มและยึดถือความคิดเห็นของกลุ่มเหนือความคิดเห็นของตน ในการปฏิบัติงานมีความไว้วางใจและมรสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการร่วมมือและประสานงานกันอย่างใกล้ชิด ไม่ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ร่วมงานทำอะไรได้อย่างอิสระเสรีเกินไป เน้นการให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงาน

3. ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laissez-Faire Behavior) คือ ผู้นำที่มีลักษณะบุคลิกแบบเสรีนิยมหรือแบบตามสบาย โดยทั่วไปมักเป็นคนที่มิเห็นผลไม่ใช้อำนาจบังคับบัญชาควบคุม และไม่สร้างหลักเกณฑ์การควบคุมงานว่าใครปฏิบัติได้ผลหรือไม่ หลีกเลียงความเกี่ยวข้อง ไม่พยายามมีส่วนร่วมในการทำงาน ปราศจากความรับผิดชอบ คอยแต่ลงนามผ่านเรื่องให้พ้นไปจากตัวเท่านั้น ไม่ใช้ความคิด ทำงานโดยปล่อยอะไรไปตามเรื่อง จึงมักไม่มีใครจะอยู่กับใคร ผู้นำจะเป็นเสมือนผู้แจ้งข่าวให้กลุ่มหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเท่านั้น ไม่คำนึงถึงกฎเกณฑ์ กฎระเบียบ ไม่มีการกำหนดวัตถุประสงค์ที่แน่นอนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีเสรีภาพในการทำงานอย่างสมบูรณ์ ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจกันเองอย่างเต็มที่ และอาจได้รับสิทธิในการเสนอความคิดเห็น กำหนดนโยบาย เป้าหมาย หรืออาจจัดทำแผนงานต่างๆ ได้ตามใจชอบ เมื่อเห็นว่าไม่ขัดต่อระเบียบไม่เน้นการประเมินผลงานเพียงแต่จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นให้ และคอยตอบคำถามข้อสงสัย

Yukl (1998, อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 26-27) มีแนวคิดที่สอดคล้องและเหมาะสมกับพฤติกรรมของผู้นำ จะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์การหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำจะต้องแสดงถึงการมุ่งเน้นงานมุ่งสัมพันธ์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ และได้พัฒนาเป็นกรอบพฤติกรรมได้ 3 ประเภท ดังนี้

1. พฤติกรรมเน้นงาน (task-oriented behaviors) พฤติกรรมด้านนี้จะเน้นความชัดเจนในบทบาท การวางแผนและการจัดการ การกำกับติดตามการดำเนินการในองค์การ เน้นที่ความสำคัญและความสำเร็จของงาน ผู้นำจะใช้บุคลากรและทรัพยากรอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในการรักษาความเที่ยงตรง และมั่นคงในกระบวนการทำงาน และการปรับปรุงให้ได้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

## 2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (relation-oriented behaviors)

พฤติกรรมด้านนี้จะช่วยเหลือนับสนุนการพัฒนา การรับรู้การให้คำปรึกษาและการบริหาร ความขัดแย้งจะเน้นการปรับปรุงความสัมพันธ์ และการช่วยเหลือบุคคล เพื่อเพิ่มความ ร่วมมือและการทำงานเป็นหมู่คณะ และการสร้างข้อผูกมัดกับองค์กร

## 3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (Change-oriented behaviors)

พฤติกรรมด้านนี้จะให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม และตีความเหตุการณ์ ภายนอกที่เกิดขึ้น การทำวิสัยทัศน์เป็นที่น่าสนใจ การนำเสนอโครงการใหม่ๆ การผลักดัน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง การร่วมมือกันในการให้การสนับสนุน และการดำเนินการใน การเปลี่ยนแปลงในองค์กร กิจกรรมต่างๆ ที่เกิดขึ้นจะเกี่ยวข้องกับการปรับตัว การ เปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสภาพแวดล้อม การดำเนินการเปลี่ยนแปลงเป็นเป้าหมายหลัก

คุณลักษณะพฤติกรรมตามแนวคิดของ Yukl ดังนี้

1. พฤติกรรมที่เน้นงาน คือ คุณลักษณะที่มีการประพฤติและการปฏิบัติ ในการบริหารจัดการ มีการวางแผน มีการควบคุม มีการกำกับติดตาม การดำเนินงานตาม นโยบายมีการกำหนดเป้าหมาย ภาระงาน แผนงาน โครงการและกิจกรรมมีระบบการใช้ บุคลากรและทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีการบำรุงรักษาและดำเนินการพัฒนาบุคลากร ด้วยความเที่ยงตรงและมั่นคง มุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับการสั่งงาน การควบคุม กำกับ ติดตามการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัดเพื่อความสำเร็จของงาน โดย มุ่งเน้นผลลัพธ์จากการปฏิบัติเพื่อความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ คือ คุณลักษณะของการประพฤติการ ปฏิบัติที่มีการช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานตั้งแต่การวางแผน การดำเนินงาน มีการให้คำปรึกษา มีการนิเทศงานการให้ความเชื่อถือและให้ความไว้วางใจต่อกันในการปฏิบัติงาน มีการเปิด โอกาสให้สมาชิกมีอิสระและมีส่วนร่วมในการเสนอแนะการปฏิบัติงาน สามารถตัดสินใจ การปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองให้ความตระหนักถึงการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน โดยยึดถือความสามารถของบุคคลเพื่อให้มีผลต่อการปฏิบัติงานตามนโยบาย และเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง คุณลักษณะของการกระทำโดยการ ประพฤติและการปฏิบัติตนในการบริหารงานที่คำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง มีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจกันในระดับสูง มีวิสัยทัศน์ สามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ มีระบบการบริหารจัดการที่ดี กระตุ้นให้สมาชิกมีความ

ตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์การ เพื่อให้มีความเหมาะสมตามสภาพการณ์ สนับสนุนการเสริมสร้างทักษะและการมีส่วนร่วมในการพัฒนาทีมงาน ซึ่งเน้นระบบการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ จัดให้มีระบบการให้สิ่งจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน มีการพัฒนาระบบการให้รางวัลเพื่อกระตุ้นให้มีผลต่อความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามนโยบายและเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล

สรุปได้ว่า พฤติกรรมทุกพฤติกรรมมีความเหมาะสมในตัวของตัวเอง จากแนวคิดพฤติกรรมของ Yukl นี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้บริหาร การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมภายใต้เงื่อนไขการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน แบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม

Hoy & Miskel (2001, อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 25) ได้พัฒนาทฤษฎีผู้นำที่เรียกว่า ทฤษฎีเส้นทางอยู่เป้าหมาย ซึ่งอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นสถานการณ์และผลลัพธ์ของพฤติกรรมผู้นำไว้ 5 ประการ คือ

1. ภายใต้เงื่อนไขของสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน พฤติกรรมเส้นทางสู่เป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาจะกำหนดความต้องการ ความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงความชัดเจนของเป้าหมายของการปฏิบัติด้วยแนวทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จการให้รางวัลและการลงโทษต่างๆ นำไปสู่ความต้องการและความพอใจของผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีแรงจูงใจและสร้างความพอใจ

2. พฤติกรรมผู้นำที่สร้างความสำเร็จเป็นพฤติกรรมส่งเสริมในการปฏิบัติ เป็นเลิศ ดังนั้น พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มุ่งความสำเร็จจะมีประสิทธิภาพก็ต่อเมื่อผู้บริหารต้องมีความรับผิดชอบและควบคุม ติดตามการทำงานอย่างสม่ำเสมอ

3. พฤติกรรมผู้นำที่มุ่งสนับสนุน เป็นการคำนึงถึงประสิทธิภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา สร้างความสัมพันธ์และจัดสิ่งแวดล้อมด้านจิตวิทยาในการทำงานคำนึงถึงความต้องการและความพอใจ พฤติกรรมนี้จะต้องการมากโดยเฉพาะสถานการณ์ที่เป็นอันตรายมีความเครียดและสับสน ข้อเสนอคือ เมื่อมีความพอใจหรือสถานการณ์ไม่เครียด พฤติกรรมด้านสนับสนุนจะมีข้อจำกัดโดยความพอใจการจูงใจและการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา

4. พฤติกรรมผู้นำที่ยืดค่านิยม เป็นการชักนำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมดังกล่าวรวมถึงการกำหนดวิสัยทัศน์หรือ เป้าหมาย เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอนาคตที่ดี การใช้พฤติกรรมที่เป็นสัญลักษณ์เพื่อเน้นค่านิยมตามวิสัยทัศน์ เนื่องจากวิสัยทัศน์อาจกระทบต่อสถานภาพเดิม จึงอาจทำให้ลดความมั่นใจและความภาคภูมิใจของผู้ใต้บังคับบัญชา

5. พฤติกรรมผู้นำแลกเปลี่ยน เกิดขึ้นเมื่อผู้นำแลกเปลี่ยนกับสมาชิกจากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่เป็นกลุ่มเพื่อนกัน จะสัมพันธ์กับความสำเร็จมากกว่าการบริหารอย่างเป็นทางการจึงมีข้อเสนอแนะว่า สถานศึกษาที่มีอิสระในการทำงานและได้รับการส่งเสริมให้ทำงานจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบ จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสามัคคีและการปฏิบัติงานที่ดีในสถานศึกษา

จากแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่าผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์การหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงถึงการมุ่งเน้นงานมุ่งสัมพันธ์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้บริหารจะต้องแสดงความคิดริเริ่ม และจูงใจให้ผู้ร่วมงานตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการอธิบายการปฏิบัติงาน และชี้แจงปัญหาให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน มีการวางแผน และพัฒนาแผนหรือโครงการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระยะ และมีการจัดทำรายงานแสดงถึงข้อดี และข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ได้ทำไปแล้ว และสำหรับงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เลือกแนวคิดพฤติกรรมตามแนวคิดของ Yukl ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง มาศึกษาเพราะเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารเนื่องจากเป็นลักษณะพฤติกรรมที่สอดคล้องกับสภาพการบริหารการศึกษาในยุคปัจจุบัน

## บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญ ในการขับเคลื่อนการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ ได้มีผู้สรุปบทบาทของผู้บริหารไว้ดังนี้ (ยาเป็น เรื่องจรูญศรี, ออนไลน์, 2557, หน้า 1)

### 1. บทบาทด้านการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

คณะกรรมการการปฏิรูปการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ (2543, หน้า 76) ได้สรุป บทบาทของผู้บริหารโรงเรียนไว้ว่า

1. ผู้บริหารโรงเรียนทำหน้าที่เป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้
2. นำโรงเรียนไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา คือปรับเปลี่ยนแนวคิดในการบริหารจัดการเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการปฏิรูปการเรียนรู้ ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542
3. จัดการเอื้ออำนวยอำนวยความสะดวกให้ครูผู้สอนมีเสรีในการคิดพัฒนารูปแบบ การเรียนรู้ ทำการวิจัยในชั้นเรียน แลกเปลี่ยนการเรียนรู้กันระหว่างเพื่อนครู และการทำงานเป็นทีม
4. พัฒนาผลการเรียนให้ได้มาตรฐานตามหลักสูตร
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมในโรงเรียนให้มีบรรยากาศเพื่อเอื้อต่อการเรียนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญช่วยเหลือคนในด้านการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนอย่างต่อเนื่อง

อุษณีย์ โพธิสุข (2543, หน้า 42 อ้างถึงใน สมนึก สุขคอนกมลย, 2544, หน้า 13) ได้กล่าวถึงบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ดังนี้

1. วางนโยบายที่ชัดเจนเกี่ยวกับการปฏิรูปการเรียนรู้ที่ผู้เรียนสำคัญที่สุด
2. วางแนวปฏิบัติที่ชัดเจนให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้
3. สร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร อาทิ วิธีการจัดการเรียน การสอนของครู แนวทางการจัดหลักสูตรใหม่ ระบบการวัดและประเมินผล การจัดสภาพแวดล้อม การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน
4. วางระบบมาตรฐานการจัดการศึกษา ทักษะพื้นฐานสำคัญที่นักเรียนต้องเรียนรู้ให้ได้มาตรฐานในระดับที่เป็นที่ยอมรับของระบบการศึกษา

5. วางระบบการตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของ นักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

สรุปได้ว่าบทบาทด้านการบริหารของผู้บริหารนั้น ผู้บริหารจะต้องเป็นผู้นำในการปฏิรูปการเรียนรู้สู่องค์แห่งการเรียนรู้และสังคมแห่งปัญญา เป็นผู้สร้างกลไกในการจัดกระบวนการเรียนรู้ที่ครบวงจร เป็นผู้วางนโยบาย ระบบมาตรฐาน และระบบตรวจสอบคุณภาพการเรียนรู้ที่ชัดเจนเกี่ยวกับคุณภาพการเรียนรู้ กระบวนการเรียนรู้ทั้งสิ่งที่เป็นทักษะพื้นฐานสำคัญและสิ่งที่เป็นความต้องการทางการศึกษาของ นักเรียน ทั้งจากภายนอกและภายในสถานศึกษา

## 2. บทบาทด้านการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2542 อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 19-21) ได้กำหนดลักษณะ ผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีบทบาทในการบริหารและการจัดการศึกษาดังนี้

1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยให้ความสำคัญต่อการส่งเสริมและสนับสนุน การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญตามหมวด 4 ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมีการวางแผน นโยบาย และยุทธศาสตร์เพื่อการปฏิรูป การเรียนของสถานศึกษาอย่างชัดเจน และสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติ ให้คำปรึกษาแนะนำ และสร้างพลังความร่วมมือของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อปฏิรูปการเรียนรู้ซึ่งจะนำไปสู่การปฏิรูปการศึกษา

2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเน้นการมีส่วนร่วมทั้งครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน บุคคลและหน่วยงานภายนอกโรงเรียน ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน อาทิ ครู บุคลากร พ่อแม่ ผู้ปกครอง ชุมชน และองค์กรต่างๆ

3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก ทั้งทางด้านวิชาการ อาทิ การจัดสื่อต่างๆ เช่น หนังสือ ตำรา เกม เทคโนโลยีช่วยการเรียนการสอนและอุปกรณ์ส่งเสริมการเรียนรู้ต่างๆ ตลอดจน การให้บริการและจัดสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ เช่น แหล่งเรียนรู้และฐานการเรียนรู้ที่ผู้เรียนแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และจัดบรรยากาศของโรงเรียนให้อบอุ่นเพื่อให้ผู้เรียนมีความรักที่จะ เรียนรู้และ รู้จักแสวงหาความรู้

4. การประสานความสัมพันธ์ กับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องทั้งในโรงเรียนและนอก โรงเรียน เพื่อสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่างๆ ได้แก่ ทรัพยากรงบประมาณ



ทรัพยากร บุคคล อาทิ ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีความรู้และประสบการณ์พิเศษที่โรงเรียนต้องการ ให้มาช่วยพัฒนา โรงเรียน ทรัพยากรด้านการเรียนการสอนและกิจกรรมต่างๆ เช่น อุปกรณ์ การเรียนการสอน อุปกรณ์การกีฬา สื่อ เกม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย

5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง โดย ส่งเสริม ให้เข้ารับการฝึกอบรม เข้าร่วมประชุมสัมมนาและไปทัศนศึกษา เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และ ประสบการณ์ให้ทันต่อสถานการณ์ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง ของโลก และเพื่อ สามารถนำมาประยุกต์และปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนให้ดีขึ้น รวมทั้ง ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรในสถานศึกษาแห่งอื่นๆ ตามความเหมาะสม

6. การสร้างแรงจูงใจ โดยเป็นผู้มีทัศนคติในเชิงบวกกับผู้ร่วมงาน มีความ ยึดหยุ่น ในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่น และเข้าใจในความต้องการของฝ่ายต่างๆ ให้ ความสำคัญในความ พยายามของทีมงาน และสร้างแรงจูงใจในการทำงานด้วยวิธีการ ต่างๆ อาทิ การแสดงความขอบคุณ การเผยแพร่ผลงานของทีมงาน และการยกย่องให้ รางวัล

7. การประเมินผล โดยส่งเสริมการประเมินผลภายในสถานศึกษาตาม มาตรฐาน การศึกษาแห่งชาติ เพื่อรองรับการประเมินผลภายนอกมีการนำผลการประเมิน ผู้เรียนมาใช้กำหนด นโยบายของสถานศึกษา เพื่อให้เป็นกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็น ระบบและครบวงจร

8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา เพื่อสร้างกระบวนการ เรียนรู้ใน โรงเรียนของครูและทีมงาน รวมทั้งผู้บริหารอาจเข้ามามีส่วนร่วมในการทำวิจัย ด้วย

9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข่าวสารของโรงเรียนให้ชุมชนและ สาธารณชน ทราบ โดยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกันและสร้าง การมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้น

10. การส่งเสริมเทคโนโลยี เพื่อให้ทันต่อความเจริญก้าวหน้าทั้งในและ ต่างประเทศ ให้สอดคล้องกับยุคสังคมแห่งการเรียนรู้

สรุปในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาท ของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคง โดยฝึกอุทิศตนและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นๆ การที่จะต้องเผชิญและต้องหา ทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและ

แสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับ พร้อมๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพ การศึกษา ผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของ ชุมชน ของสังคม และของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษา ให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้ยังแสดงต้องบทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วย

## ประสิทธิผลของโรงเรียน

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

นักวิชาการ ให้ความหมายของประสิทธิผลไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2535, อ้างถึงใน นฤมล สุภาพทอง, 2550, หน้า 28) กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การทำงานที่ได้ผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

กมลวรรณ ชัยวานิชศิริ (2536, อ้างถึงใน นฤมล สุภาพทอง, 2550, หน้า 30) ได้ให้แนวคิดและความหมายของ ประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่น่าจะหมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนหรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ซึ่งจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

จิณพัฏฐ เภาฉาย (2549, หน้า 21) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนไม่ได้หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวม ทั้งระบบ

Newby (1992, อ้างถึงใน วิวัฒน์ สารเนตร, 2554, หน้า 44) กล่าวถึง ประสิทธิภาพที่เกี่ยวข้องกับคำ 2 คำ คือ วัตถุประสงค์กับสัมฤทธิ์ผลของงาน ดังนั้น การจะ ประเมินว่าโรงเรียนประสบความสำเร็จหรือไม่ จึงควรเปรียบเทียบระหว่างวัตถุประสงค์ ของโรงเรียนกับผลการติดตามการบริหารงานตามวัตถุประสงค์นั้นๆ

Hoy and Miskel (1997, อ้างถึงใน มานพ ศรีสร้อย, 2551, หน้า 22) ได้ รวบรวมความคิดของนักการศึกษาที่ให้ความหมายประสิทธิผลของโรงเรียนว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสัมฤทธิ์ของวิชาการหรือความพึงพอใจในการทำงานของครู หรือขวัญของ สมาชิกในโรงเรียนอยู่ในระดับดีและได้สรุปว่าประสิทธิผลของโรงเรียน พิจารณาได้จากตัว บ่งชี้ 4 ประการ คือ ความสามารถในการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถในการปรับตัว และพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ คือ ความสำเร็จในการบริหารจัดการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ หรือบรรลุ เป้าหมายที่วางไว้ได้ ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจาก ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการ ทำงานร่วมกัน เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการ จัดการศึกษา ความสำเร็จของการปฏิบัติงานที่เอื้อต่อประสิทธิผลโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และ 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป

## 2. ประสิทธิภาพการบริหารงานของโรงเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-122) ได้ กำหนดแนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาและสถานศึกษา แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการ บริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

### 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 28-51) ได้ กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานวิชาการ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ไว้ดังนี้

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา  
สาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและ

องค์กรอื่น

1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุทธศาสตร์  
หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของ

สถานศึกษา

1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

1.17 การพัฒนา และใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

สรุป การบริหารด้านวิชาการของโรงเรียน เป็นภารกิจที่โรงเรียนแต่ละแห่ง  
ต้องดำเนินการและเป็นภารกิจหลัก เพื่อให้การบริหารจัดการภายในโรงเรียนเกิดความ  
คล่องตัว อีสรระ รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่น ชุมชน เป็นปัจจัยทำให้  
เกิดความเข้มแข็ง ตลอดจนจนเป็นการพัฒนาคุณภาพของผู้เรียนได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ  
และประสิทธิผล

## 2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 52-75) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ไว้ดังนี้

- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.4 การโอนและการเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 2.7 การตรวจสอบ ติดตาม และรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้าง
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

## 2.22 การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

สรุป การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน เป็นการกระจายอำนาจ ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริการและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ โปร่งใส ตรวจสอบได้ เน้นการบริหารงานงบประมาณอย่างพอเพียงมีประสิทธิภาพ

## 3. การบริหารงานด้านบุคคล

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 76-102) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานบุคคล ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ไว้ดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 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 การส่งเสริมประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สรุป การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริการและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 มุ่งส่งเสริมให้โรงเรียนสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียนสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การบริหารงานบุคคลเกิดความคล่องตัว ภายใต้กฎหมายและระเบียบที่กำหนด ทำให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน เกิดความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต

#### 4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2550, หน้า 103-122) ได้กำหนดขอบข่ายและภารกิจงานด้านการบริหารงานทั่วไป ตามที่กำหนดในกฎกระทรวงฯ ไว้ดังนี้

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 การจัดสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล  
ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ  
นักเรียน

สรุป การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียน ตามแนวทางการกระจายอำนาจ  
การบริหารและจัดการศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจาย  
อำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 การบริหารงานทั่วไปในโรงเรียนเป็นงานที่  
เกี่ยวกับ การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนา  
เครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบาย  
และแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน  
งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และ  
สภาพแวดล้อม การจัดสำมะโนผู้เรียนการรับนักเรียน การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่อง  
การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ  
และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา และงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง  
ตลอดจนการมีส่วนร่วมของชุมชน ท้องถิ่น เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผล



## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีบริบททั่วไป ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานครพนม เขต 2. ออนไลน์, 2557, หน้า 2)

### 1. ข้อมูลทั่วไป

1.1 ขนาดและที่ตั้ง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้ทิศเหนือ ติดอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ ทิศตะวันออก ติดแขวงคำม่วน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยมีแม่น้ำโขงเป็นแนวกันพรมแดน ทิศใต้ ติดอำเภอเมืองนครพนม ทิศตะวันตก ติดอำเภอกุสุมาลย์อำเภออากาศอำนวย และอำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตั้งอยู่ที่ถนนศรีสงคราม-ท่าดอกแก้ว บ้านปฏิรูป ตำบลศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

1.2 พื้นที่และระยะทาง ทั้ง 6 อำเภอ ในเขตพื้นที่การศึกษาการประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีพื้นที่ทั้งหมดรวม 2,829.49 ตารางกิโลเมตร ระยะทางจากแต่ละอำเภอถึงสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามี ดังนี้ จากอำเภอบ้านแพง ระยะทาง 45 กิโลเมตร จากอำเภอบ้านแพง ระยะทาง 40 กิโลเมตร จากอำเภอท่าอุเทน ระยะทาง 42 กิโลเมตร จากอำเภอโพนสวรรค์ ระยะทาง 62 กิโลเมตร จากอำเภอนาหว้า ระยะทาง 28 กิโลเมตร

1.3 การคมนาคม ถนนเชื่อมระหว่างอำเภอเป็นถนนลาดยาง ถนนระหว่างตำบล ระหว่างหมู่บ้านส่วนใหญ่เป็นถนนลูกรัง

1.4 สภาพเศรษฐกิจ ประชาชนส่วนใหญ่ประกอบอาชีพเกษตรกรรม นอกจากนั้นเป็นอาชีพหัตถกรรม เช่น ทอผ้า จักรสาน เป็นต้น

1.5 สภาพสังคม เป็นสังคมเกษตรกรรม หมดฤดูการทำนาส่วนมากจะเดินทางไปทำงาน ต่างถิ่น นอกจากนี้สังคมประชาชนในพื้นที่จะประกอบด้วยชนหลายเผ่าพันธุ์ หลากหลายวัฒนธรรม แต่ประชาชนก็จะอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ตามภารกิจในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2. สภาพการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม พ.ศ.2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ภายในจังหวัดนครพนม ดังนี้

1. สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

2. สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ

1. การศึกษาในระบบ 2 ระดับ คือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษาขั้นพื้นฐานแบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐและเอกชน การศึกษาระดับอุดมศึกษา แบ่งเป็น 2 ระดับ คือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับปริญญาตรี ซึ่งจัดโดยภาคเอกชน 2 แห่ง

2. การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือกลุ่มวิชาที่ผู้เรียนได้รับการศึกษาหรือ ฝึกอบรมตามความต้องการ แต่อาจเป็นการเก็บรวบรวม การเรียนรู้สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับ โดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบ

3. การศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่นๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับการศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด

### 3. ภารกิจของหน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีหน้าที่ ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนา และมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษาและหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานรับทราบและกำกับ ตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่างๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น
9. ดำเนินการและประสานส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา

11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไประดับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้ระบุ ให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

#### 4. วิสัยทัศน์ และ พันธกิจ

##### 4.1 วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 เป็นหน่วยงานที่เข้มแข็งบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลสามารถขับเคลื่อนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ทั่วถึงมีคุณภาพได้มาตรฐานพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียนภายในปี 2558

##### 4.2 พันธกิจ (Mission)

4.2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพเน้นหลักธรรมาภิบาล

4.2.2 พัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ คู่คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4.2.3 พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ

4.2.4 พัฒนาการจัดการศึกษาเพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน  
สรุป สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ประกอบด้วยสถานศึกษาที่อยู่ในเขตพื้นที่ รวม 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอท่าอุเทน อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทมสภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่งดำเนินการ 3 รูปแบบ การศึกษาในระบบ 2 ระดับคือ การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตามการศึกษาในระบบได้ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับการศึกษาตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความสนใจตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ ดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

วิจลน์ โภษาแสง (2548, หน้า 80–108) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และแบบเปลี่ยนสภาพอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา ตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีการรับรู้สูงกว่าครูผู้สอน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สัมฤทธิ์ หงส์ชุตตา (2548, หน้า 130–132) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ส่วนภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมอยู่ในระดับมาก การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลองค์การโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูง การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมและภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวม มี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลองค์การโรงเรียนประถมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การบริหารแบบมีส่วนร่วมโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นาครินทร์ คำรัศมี (2549, บทคัดย่อ) ได้ศึกษารูปแบบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยกาฬสินธุ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการด้านการวางแผนงานประสิทธิผลรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการบริหารงานวิชาการมีประสิทธิภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการวัดผลประเมินผลการเรียนและงานทะเบียนนักเรียนมีประสิทธิภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการประเมินผลการจัดการงานด้านวิชาการมีประสิทธิภาพรวมอยู่ในระดับมาก

นฤมล สุภาทอง (2550, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ทำงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าประสิทธิผลโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณและการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นไม่แตกต่างกัน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารแบบผู้สร้างสรรค์ให้มีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มานพ ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก แบบอำนาจนิยมและแบบเสรีนิยมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ

ครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตย แบบเสรีนิยม และแบบอัตนิยมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 23.10 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.386

ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ผู้บริหารและครูผู้สอน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารมีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีลักษณะการเปิดสอนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร เขต 3 มีความสัมพันธ์กันทางบวกทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการเลื่อนตำแหน่ง ด้านผู้ร่วมงาน ด้านการนิเทศ และด้านค่าจ้าง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ใน

ระดับมากเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความสามารถในการบรรลุเป้าหมาย ด้านการปรับตัวของโรงเรียน ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการบูรณาการในการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

รินทร์ดี พิทักษ์ (2553, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา พบว่า ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างบ่อย การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ในความคิดเห็นของครูพบว่า ครูเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาล โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ครูที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติการดำเนินการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและตามหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วมและหลักความรับผิดชอบสูงกว่าครูที่มีวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา จังหวัดสงขลา ที่มีประสบการณ์ 1-5 ปี 6-10 ปี และมากกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลโดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .01

ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ผลในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน 2) ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) ผลการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร



สถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พาโชค สาธุเมือง (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การ กับประสิทธิผลโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2 พบว่าสุขภาพองค์การของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธารามโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิผลโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราม อยู่ในระดับมาก สุขภาพองค์การ ของโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราม จำแนกตามประเภทของโรงเรียนโดยรวมและด้านการบริหารแบบมิตรสัมพันธ์ ด้านการบริหารแบบกิจสัมพันธ์ ด้านความพึงพอใจในการสื่อสาร ด้านความสามัคคี ด้านการสนับสนุนทรัพยากร ด้านการมุ่งเน้นวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ประสิทธิผลโรงเรียน ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราม จำแนกตามประเภทโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความสามารถในด้านผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่บีบบังคับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

Tuker (1991, Abstract) ได้ศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับอุดมศึกษาที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและประสิทธิผลองค์การ โดยใช้ทฤษฎีความเป็นผู้นำในปัจจุบันตามทฤษฎีของเบส (Bass) ผลการวิจัย พบว่า กราฟของผู้นำแต่ละคนมีพฤติกรรมกระจายตั้งแต่ภาวะผู้นำตามสบายจนถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงส่งผลต่อความพึงพอใจ ประสิทธิภาพและความพยายามเป็นพิเศษ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นตัวสนับสนุนและส่งเสริมให้ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรในองค์การและเกิดประสิทธิผลสูงยิ่งขึ้น

Liang (1991, Abstract) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะพฤติกรรมผู้นำและประสิทธิผลของผู้บริหารการศึกษาอาชีพ พบว่า องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้แก่ การสร้างบารมี การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นเอกัตบุคคล และการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้ประสิทธิผล

ของผู้นำ นอกจากนี้องค์ประกอบของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลของผู้นำสูงกว่าองค์ประกอบของภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

Person (1993, p.3091-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับการรับรู้ประสิทธิผลของสถาบันของมหาวิทยาลัยชุมชนในนอร์ทแคโรไลนา โดยศึกษากับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหาร คณะครูและเจ้าหน้าที่ในวิทยาลัย พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับประสิทธิผล และพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีผลต่อการรับรู้ในประสิทธิผลของวิทยาลัย

Finklea (1997, Abstract) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบภาวะการณ์เป็นผู้นำของครูใหญ่และโรงเรียนที่มีประสิทธิผล ที่แคโรไลนา โดยมุ่งเน้นไปสู่ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ กับความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และพบว่า มีสหสัมพันธ์ทางลบที่สูงมากในระหว่างสถานภาพกับตัวแปรต่างๆ ของความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน และยังได้สรุปจากการที่มีความสัมพันธ์ในเชิงลบ สภาพแวดล้อมทางสังคมจะต้องนำมาพิจารณาในการตีความหรือแปลความตามผลวิจัยที่ได้ และมีผลกระทบอย่างสูงต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

Williamson (2002, Abstract) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างระดับของความสนใจทางสังคมของครูกับประสิทธิภาพการทำงาน และระดับความพึงพอใจในงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา 7 โรงเรียน รัฐเท็กซัส พบว่า ความพึงพอใจในงานกับประสิทธิภาพการทำงาน ความสนใจทางสังคมและเงื่อนไขของงาน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนตัวแปรอายุและประสบการณ์ในการทำงานไม่สัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงานและความพึงพอใจในงานของครูจำแนกตามเพศและขนาดโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

Merley (2003, Abstract) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย พบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จ

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ สรุปได้ว่าองค์การหรือหน่วยงานที่ดำเนินงานไปสู่เป้าหมายที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนนโยบายขององค์การไปสู่เป้าหมาย ซึ่งพฤติกรรมของผู้บริหารมีอยู่หลายแบบ จากทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าผู้บริหารโรงเรียนควรเป็นบุคคลที่กล้าคิดกล้าทำ มีความริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าปฏิรูป ปรับปรุงและพร้อมยอมรับความคิดเห็นของบุคคลอื่น และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานด้วยความตั้งใจสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็น การกระทำ การประพฤติก และปฏิบัติของบุคคล ที่มีอิทธิพล มีพลังชี้นำ มีสติปัญญา มีความสามารถจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ และสามารถแก้ปัญหาในเชิงสร้างสรรค์ โดยผู้นำจะต้องใช้หลักการบริหารและการใช้ ทรัพยากรทางการบริหารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง จึงส่งผลให้การบริหารงาน โรงเรียนเกิดประสิทธิผล ซึ่งถือเป็นผลสำเร็จของโรงเรียนที่เกิดจากความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย และมีประสิทธิผลในการจัดการศึกษา ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้าน บริหารงานวิชาการ ด้านบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้าน บริหารงานทั่วไป

## บทที่ 3

### วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอนในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

**ตอนที่ 1** การศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

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

**ตอนที่ 2** แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

**ตอนที่ 1** การศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยในครั้งนี้ คือ ข้าราชการครู และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนมเขต 2 ปีการศึกษา

2557 จำนวน 2,110 คน จาก 185 โรงเรียนจำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 185 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,740 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 185 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,110 คน จาก 185 โรงเรียน โดยแบ่งเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก 80 โรงเรียน ขนาดกลาง 76 โรงเรียน ขนาดใหญ่ 29 โรงเรียน

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ปีการศึกษา 2557 กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตาราง Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ได้จำนวน 322 คน แต่การวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 335 คน โดยสุ่มกลุ่มตัวอย่างจาก 185 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 149 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน ได้มาโดยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) โดยกำหนดให้ศึกษาทุกอำเภอ มีรายละเอียด ดังนี้

1. แบ่งขนาดของโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ซึ่งเป็นการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 80 โรงเรียน ขนาดกลาง จำนวน 76 โรงเรียน ขนาดใหญ่ จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 185 โรงเรียน

2. โรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในแต่ละขนาดใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) เป็นสัดส่วนของโรงเรียนแต่ละขนาด ในแต่ละอำเภอ จำนวนโรงเรียน 93 โรงเรียน ได้โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 37 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 46.25 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 38 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 18 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.07

3. ผู้บริหารสถานศึกษา และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาใช้การเลือกแบบเจาะจงทุกคนเป็นกลุ่มตัวอย่างได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน

4. กลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยการสุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก 1 คน โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ โรงเรียนละ 2 คน ดังตาราง 1 และตาราง 2

ตาราง 1 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	ประชากร				กลุ่มตัวอย่าง			
		โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา	ครูผู้สอน	ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา
ท่าอุเทน	เล็ก	23	23	110	23	11	11	11	11
	กลาง	16	16	155	16	8	8	16	8
	ใหญ่	5	5	78	5	3	3	6	3
บ้านแพง	เล็ก	19	19	82	19	7	7	7	7
	กลาง	7	7	82	7	5	5	10	5
	ใหญ่	2	2	65	2	2	2	4	2
นาหว้า	เล็ก	6	6	24	6	3	3	3	3
	กลาง	13	13	144	13	6	6	12	6
	ใหญ่	5	5	139	5	3	3	6	3
นาทม	เล็ก	7	7	34	7	3	3	3	3
	กลาง	7	7	81	7	2	2	4	2
	ใหญ่	1	1	14	1	1	1	2	1
ศรีสงคราม	เล็ก	19	19	99	19	10	10	10	10
	กลาง	18	18	174	18	9	9	18	9
	ใหญ่	7	7	122	7	4	4	8	4
โพนสวรรค์	เล็ก	6	6	30	6	3	3	3	3
	กลาง	15	15	138	15	8	8	16	8
	ใหญ่	9	9	169	9	5	5	10	5
รวมทั้งสิ้น		185	185	1,740	185	93	93	149	93

ตาราง 2 กลุ่มตัวอย่างจำแนกตามขนาดของโรงเรียนในแต่ละอำเภอ

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		ประธาน คณะ กรรมการ สถานศึกษา	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ท่าอุเทน	เล็ก	บ้านธาตุ	1	1	5	1	1	1
		บ้านเชียงยืน	1	1	4	1	1	1
		บ้านนาหนองบก	1	1	4	1	1	1
		บ้านปากทวย	1	1	5	1	1	1
		บ้านดอนตู	1	1	4	1	1	1
		บ้านท่าจำปา	1	1	6	1	1	1
		บ้านหนองสาหร่าย	1	1	4	1	1	1
		บ้านนาฝักปอด	1	1	6	1	1	1
		บ้านตาลปากน้ำ	1	1	5	1	1	1
		บ้านดอนดี	1	1	4	1	1	1
	บ้านตาล	1	1	9	1	1	1	
	กลาง	บ้านม่วงนาสีดา	1	1	9	2	1	1
		บ้านเวินพระบาท	1	1	10	2	1	1
		บ้านคำเตย	1	1	7	2	1	1
		ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	1	9	2	1	1
		บ้านแก้วบัดโป่ง	1	1	12	2	1	1
		บ้านท่าอุเทน	1	1	10	2	1	1
		บ้านพนอม	1	1	12	2	1	1
		บ้านห้วยพระ	1	1	10	2	1	1

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		ประธาน คณะ กรรมการ สถานศึกษา	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ท่าอุเทน	ใหญ่	บ้านพะทาย	1	1	11	2	1	1
		บ้านรามราช	1	1	13	2	1	1
		บ้านโพนก่อ	1	1	15	2	1	1
	รวม		22	22	174	33	22	22
บ้านแพง	เล็ก	บ้านไชยศรี	1	1	4	1	1	1
		บ้านโพธิ์ไทรทองวิทยา	1	1	4	1	1	1
		บ้านพืชผล	1	1	4	1	1	1
		บ้านดอนบวัก	1	1	4	1	1	1
		บ้านดอนสะฝาง	1	1	5	1	1	1
		บ้านโพนทอง	1	1	7	1	1	1
	กลาง	บ้านโคกพะธาย	1	1	5	1	1	1
		บ้านนาเวียงทุ่งเจริญ	1	1	8	2	1	1
		บ้านหนองแวง	1	1	9	2	1	1
		ชุมชนไผ่ล้อม	1	1	15	2	1	1
		ชุมชนนาพระชัย	1	1	10	2	1	1
	ใหญ่	บ้านนาเข	1	1	14	2	1	1
		บ้านดอนกลาง	1	1	18	2	1	1
		บ้านแพงวิทยา	1	1	47	2	1	1
รวม		14	14	154	21	14	14	



ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
นาหว้า	เล็ก	บ้านนากะทิมโนนสะอาด	1	1	4	1	1	1
		บ้านนาพระโนนห้วยแคน	1	1	5	1	1	1
		บ้านสามัคคี	1	1	5	1	1	1
	กลาง	บ้านเหล่าพัฒนา	1	1	10	2	1	1
		บ้านเสียววิทยา	1	1	9	2	1	1
		บ้านอุณา	1	1	12	2	1	1
		บ้านหนองดุด	1	1	9	2	1	1
		บ้านนาคอย	1	1	16	2	1	1
		บ้านอุนยางคำ	1	1	8	2	1	1
	ใหญ่	ชุมชนนางัว	1	1	22	2	1	1
		ชุมชนประสานมิตร	1	1	24	2	1	1
		บ้านนาน้อย	1	1	22	2	1	1
รวม			12	12	146	21	12	12
นาทม	เล็ก	บ้านเทพนิมิต	1	1	4	1	1	1
		บ้านนาโตโพธิ์ศรี	1	1	4	1	1	1
		บ้านดอนแดงดอนตู	1	1	4	1	1	1
	กลาง	บ้านชัยมงคล	1	1	13	2	1	1
		บ้านคำแม่นาง	1	1	12	2	1	1
	ใหญ่	บ้านหมู่มั่น	1	1	14	2	1	1
รวม			6	6	51	9	6	6

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน		ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศรีสงคราม	เล็ก	บ้านดงขวาง	1	1	6	1	1	1
		บ้านคำสว่าง	1	1	5	1	1	1
		บ้านดงหนองบัว	1	1	5	1	1	1
		บ้านอู่ไม้	1	1	4	1	1	1
		บ้านปากยาม	1	1	4	1	1	1
		บ้านโพนก่อ	1	1	6	1	1	1
		บ้านอ้วน	1	1	6	1	1	1
		บ้านเหล่า	1	1	9	1	1	1
		บ้านยางออย	1	1	6	1	1	1
		บ้านศรีเวินชัย	1	1	6	1	1	1
	กลาง	บ้านปฏิรูป	1	1	9	2	1	1
		บ้านโพนงาม	1	1	8	2	1	1
		บ้านโพนสว่าง	1	1	9	2	1	1
		บ้านเสียวสงคราม	1	1	7	2	1	1
		บ้านดอนสมอ	1	1	9	2	1	1
		บ้านนาเตี๋ย	1	1	9	2	1	1
		บ้านนาคำ	1	1	8	2	1	1
		บ้านคำไฮ	1	1	7	2	1	1
		บ้านนาชุม	1	1	7	2	1	1

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		ประธาน คณะ กรรมการ สถานศึกษา	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ศรี สงคราม	ใหญ่	บ้านหนองฝือ	1	1	11	2	1	1
		บ้านนาอินทร์ นาโ นาคอย	1	1	15	2	1	1
		บ้านภูกระแต	1	1	14	2	1	1
		บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	1	1	28	2	1	1
		รวม	23	23	198	36	23	23
โพน สวรรค์	เล็ก	บ้านขามเตี้ยน้อย	1	1	6	1	1	1
		บ้านหนองหญ้าปล้อง	1	1	6	1	1	1
		บ้านโพนตูมหนองแสง	1	1	5	1	1	1
	กลาง	บ้านดอนยางทุ่งน้อย	1	1	8	2	1	1
		บ้านเหล่าบะดา โนนอุดม	1	1	8	2	1	1
		บ้านโพนบก	1	1	12	2	1	1
		บ้านขามเตี้ยใหญ่	1	1	16	2	1	1
		บ้านนาโน	1	1	8	2	1	1
		บ้านหนองนางเลิง	1	1	9	2	1	1
		บ้านด้าย	1	1	10	2	1	1
		บ้านนาล้อมกุดตะกั่ว	1	1	8	2	1	1

ตาราง 2 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดของโรงเรียน	โรงเรียน	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน		ประธาน คณะ กรรมการ สถานศึกษา	
			ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
โพน สวรรค์	ใหญ่	บ้านนาขมื่น	1	1	15	2	1	1
		บ้านโพนสวรรค์	1	1	17	2	1	1
		บ้านเสาเล้า	1	1	22	2	1	1
		บ้านโพนจาน	1	1	28	2	1	1
		บ้านนาหัวบ่อ	1	1	15	2	1	1
รวม			16	16	193	29	16	16
รวมทั้งสิ้น			93	93	918	149	93	93

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแบบของ Likert คือ

5 หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4 หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับ	มาก
3 หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2 หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับ	น้อย
1 หมายถึง	พฤติกรรมกรรมการบริหารอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ เพื่อสอบถาม ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามแบบของ Likert คือ

5 หมายถึง	ประสิทธิผลอยู่ในระดับ	มากที่สุด
4 หมายถึง	ประสิทธิผลอยู่ในระดับ	มาก
3 หมายถึง	ประสิทธิผลอยู่ในระดับ	ปานกลาง
2 หมายถึง	ประสิทธิผลอยู่ในระดับ	น้อย
1 หมายถึง	ประสิทธิผลอยู่ในระดับ	น้อยที่สุด

ตอนที่ 4 แบบสอบถามเปิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นคำถามลักษณะปลายเปิด (Open-ended Question) โดยให้ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

## 2.2 ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และดำเนินการสร้างแบบสอบถามการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงในเบื้องต้น

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในเบื้องต้นไปหาความเที่ยงตรง (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ดังนี้

2.2.4.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

2.2.4.3 นายนริศ สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.4.4 นายทูนศักดิ์ ศรีลาศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผักตบโพ้นเพ็ก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.4.5 นายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพ้นจาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนอประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 15 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 15 คน ครูผู้สอน จำนวน 30 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 15 คน รวมจำนวน 60 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจการจำแนก 0.50-0.80 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ประสิทธิภาพโรงเรียน มีค่าอำนาจการจำแนก 0.45-0.79 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

2.2.7 นำข้อคำถามที่ได้รับการคัดเลือกมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Alpha Coefficient ตามวิธีการของ Cronbach 's Alpha Coefficient พบว่ามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอต่อคณะกรรมการวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

2.2.8 จัดพิมพ์แบบสอบถาม แล้วนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ดังต่อไปนี้

3.1 ขอหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 แจ้งโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2

3.3 ผู้วิจัยขอหนังสือออกจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างจากทุกโรงเรียนด้วยตนเองเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาจำนวนมากหรือครบแล้วนำเข้าศึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ส่งไปและได้กลับคืนมาว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิจัยหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีความเหมาะสมก็นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์คะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale ดังนี้

ถ้าตอบ	มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
ถ้าตอบ	มาก	ให้	4	คะแนน
ถ้าตอบ	ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
ถ้าตอบ	น้อย	ให้	2	คะแนน
ถ้าตอบ	น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 ทำชุดคำสั่งวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียนทั้งรายชื่อและรายด้าน

4.4 วิเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายข้อมูลของแบบสอบถามเป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 100) ดังนี้



คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยสุด

4.5 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2  
ระหว่าง ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยใช้  
ค่าสถิติค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.6 เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2  
ระหว่าง โรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยใช้สถิติค่า F-test ชนิดการ  
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.7 กรณีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวพบว่ามีความแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของ LSD

4.8 การวิเคราะห์ของมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร  
ของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product  
Moment Correlation

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมการบริหาร  
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ละขั้น  
Stepwise Multiple Regression

4.10 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและหาค่าสถิติต่างๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำเสนอ ในรูปตารางประกอบคำบรรยาย

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปเลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

### 5.1 สถิติพื้นฐาน ประกอบด้วย

5.1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.3 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product Moment Correlation

5.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์ Coefficient Alpha ของ Cronbach

### 5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนที่มีต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนที่มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 แตกต่างกันโดยใช้ค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนที่มีขนาดโรงเรียนต่างกันมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 4 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของ Pearson's Product Moment Correlation เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมมติฐานข้อที่ 5 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ละขั้น Stepwise Multiple Regression

5.4 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบและภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมจำนวน 60 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนกรายข้อและรายด้าน ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

5.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 6 อำเภอที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอน จำนวน 149 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน รวมทั้งสิ้นจำนวน 335 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปแจกและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองบางส่วนและจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

**ตอนที่ 2 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2**

ผู้วิจัยดำเนินการ โดยการคัดเลือกปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าค่าเฉลี่ยรวม มาร่าง  
เป็นแนวทางพัฒนา แล้วเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน ให้ความเห็นชอบและสรุปเป็น  
แนวทางในการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียน และรายชื่อ  
ผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว ได้แก่

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางพิสมัย ราชชมพูศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
4. นางวิไลวรรณ สิทธิ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
5. นายทินกร ศรีลาศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนสวรรค์ สำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
6. นายยุทธนา ศรีวรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
7. นายณัฐวุฒิ โทษาธรรม ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
8. นายชัยชนะ เขียวโป ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาล้อมกุดตะกั่ว  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
9. นายชินวุฒิ โยลัย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนบ้าน  
นาหัวบ่อ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2
10. นายประกอบศิลป์ โคตรมิตร ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา  
โรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษานครพนม เขต 2

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
$\bar{X}$	แทน	ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
F	แทน	สถิติทดสอบที่ใช้ในการพิจารณาใน F-distribution
t	แทน	สถิติที่ใช้ในการทดสอบค่า t-distribution
df	แทน	ระดับความเป็นอิสระ (Degrees of Freedom)
SS	แทน	ผลรวมของค่าความเบี่ยงเบน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบน (Mean Squares)
Sig	แทน	ค่าสำคัญทางสถิติทดสอบ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
X	แทน	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
X <sub>1</sub>	แทน	พฤติกรรมการบริหารที่เน้นงาน

$X_2$	แทน พฤติกรรมการบริหารที่เน้นความสัมพันธ์
$X_3$	แทน พฤติกรรมการบริหารที่เน้นการเปลี่ยนแปลง
$Y$	แทน ประสิทธิภาพโรงเรียน
$Y_1$	แทน ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านบริหารงานวิชาการ
$Y_2$	แทน ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านบริหารงานงบประมาณ
$Y_3$	แทน ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านบริหารงานบุคคล
$Y_4$	แทน ประสิทธิภาพโรงเรียนด้านบริหารงานทั่วไป

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอลำดับขั้นตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม

**ตอนที่ 2** วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตอนที่ 3** วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

**ตอนที่ 4** เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

**ตอนที่ 5** เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

**ตอนที่ 6** เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

**ตอนที่ 7** เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

**ตอนที่ 8** วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

**ตอนที่ 9** หาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

**ตอนที่ 10** แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้จัดส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 335 ฉบับ ได้รับกลับคืนทั้งหมด 335 ฉบับ ได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม มีความสมบูรณ์ 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอตามลำดับดังนี้

## ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบ

### แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพและขนาดโรงเรียนของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 สถานภาพและขนาดของโรงเรียนของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพ		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	93	27.76
2. ครูผู้สอน	149	44.48
3. ประธานกรรมการสถานศึกษา	93	27.76
รวม	335	100.00
ขนาดของโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	37	39.79
2. โรงเรียนขนาดกลาง	38	40.86
3. โรงเรียนขนาดใหญ่	18	19.35
รวม	93	100.00

จากตาราง 3 แสดงกลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 335 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 ครูผู้สอน จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 44.48 และประธานกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 27.76 และเมื่อพิจารณาตามขนาดโรงเรียนทั้งกลุ่มตัวอย่างพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษาปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนทั้ง 3 ขนาด ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 37 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 39.79 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 38 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 40.86 ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 18 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 19.35



**ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**

2.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม ดังตาราง 4

ตาราง 4 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม

ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
1. พฤติกรรมที่เน้นงาน	4.16	0.55	มาก
2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	4.13	0.62	มาก
3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	3.98	0.67	มาก
รวม	4.09	0.55	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

2.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ  
 ประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รายด้าน ด้านพฤติกรรม  
 ที่เน้นงาน

ตาราง 5 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
 สถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รายด้าน  
 ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน

ข้อ	ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการตามระเบียบของ ทางราชการ	4.30	0.64	มาก
2	ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อวางแผนการ ปฏิบัติงาน	4.27	0.69	มาก
3	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของ สถานศึกษา	4.19	0.70	มาก
4	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมี ประสิทธิภาพ	4.13	0.72	มาก
5	ผู้บริหารมีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากร ได้ ตรงกับงาน	4.01	0.73	มาก
6	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่าง เคร่งครัด	4.17	0.68	มาก
7	ผู้บริหารมีการตัดสินใจ โดยเน้นประสิทธิภาพ ผลสัมฤทธิ์ของงาน	4.14	0.72	มาก
8	ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมาย สูงสุด	4.25	0.64	มาก

ตาราง 5 (ต่อ)

ข้อ	ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
9	ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบ การดำเนินงานตามนโยบายสม่ำเสมอ	4.03	0.75	มาก
10	ผู้บริหารมีการปรับปรุงงานให้ได้ประสิทธิผล เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ	4.09	0.66	มาก
รวม		4.16	0.55	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
สถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ย  
( $\bar{X} = 4.16$ ) เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีการบริหาร  
จัดการตามระเบียบของทางราชการ ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน  
ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด

ตาราง 6 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
สถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 รายด้าน  
ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

ข้อ	ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแสดงออก ด้วยความจริงใจต่อครูผู้สอน	4.24	0.73	มาก
2	ผู้บริหารให้คำแนะนำให้คำปรึกษานิเทศงาน สม่ำเสมอ	3.99	0.74	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	4.15	0.74	มาก
4	ผู้บริหารมีการประสานงานกับครูผู้สอนอย่าง สร้างสรรค์	4.16	0.75	มาก
5	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูผู้สอนในการเสนอความ คิดเห็นในการแก้ปัญหา	4.26	0.72	มาก
6	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการ วางแผนและเสนอแนะในการทำงาน	4.23	0.73	มาก
7	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ภายในด้วยสันติวิธี และด้วยเหตุด้วยผล	4.14	0.66	มาก
8	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ได้ด้วยตนเอง	4.16	0.69	มาก
9	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อผลการ ปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.08	0.78	มาก
10	ผู้บริหารจัดสรรงานและมอบหมายงานในหน้าที่ ให้แก่ครูผู้สอนด้วยความเสมอภาค	4.04	0.82	มาก
11	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน ระหว่างครูผู้สอนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ ของทุกฝ่าย	4.13	0.79	มาก

ตาราง 6 (ต่อ)

ข้อ	ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
12	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูผู้สอนในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญมากกว่าที่จะเป็นเพียงสมาชิกในโรงเรียนเท่านั้น	4.04	0.80	มาก
รวม		3.58	0.42	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูผู้สอนในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแสดงออกด้วยความจริงใจต่อครูผู้สอน ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน

ตาราง 7 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
สถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน  
ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ข้อ	ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล	4.05	0.81	มาก
2	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	4.01	0.73	มาก
3	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจในระดับสูง	3.87	0.87	มาก
4	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ และมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ	4.05	0.80	มาก
5	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีมีการกระจายอำนาจการบริหาร	3.96	0.85	มาก
6	ผู้บริหารกล้าที่จะตัดสินใจโดยยึดหลักการและความถูกต้องเหมาะสม	4.06	0.85	มาก
7	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมงาน	4.02	0.83	มาก
8	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน	3.86	0.85	มาก
9	ผู้บริหารชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะทำงานประสบความสำเร็จ	3.94	0.85	มาก
10	ผู้บริหารมีการมีการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กร	3.99	0.78	มาก
	รวม	3.98	0.67	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.98$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ ผู้บริหารกล้าที่จะตัดสินใจโดยยึดหลักการและความถูกต้องเหมาะสม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ และมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ

### ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

3.1 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ตาราง 8 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ประสิทธิผลโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลค่า
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	3.95	0.56	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.03	0.55	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.12	0.54	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.03	0.57	มาก
รวม	4.03	0.51	มาก

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ใน ระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 9 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	<i>S.D</i>	
1	การวางแผนพัฒนางานด้านวิชาการ	4.06	0.66	มาก
2	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา	3.98	0.73	มาก
3	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และ การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.06	0.69	มาก
4	การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา	4.08	0.68	มาก
5	การดำเนินการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนรู้จากสถานศึกษาอื่น	3.80	0.79	มาก
6	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	3.69	0.77	มาก
7	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน	4.03	0.75	มาก



ตาราง 9 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
8	การพัฒนาการนิเทศการศึกษา	3.86	0.72	มาก
9	การจัดกิจกรรมแนะแนว	3.84	0.69	มาก
10	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา	3.99	0.71	มาก
11	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรอื่น	3.93	0.67	มาก
12	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	3.88	0.66	มาก
13	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการในสถานศึกษา	3.98	0.67	มาก
14	การคัดเลือกสื่อแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา	4.04	0.66	มาก
15	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	3.96	0.69	มาก
รวม		3.95	0.56	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.95$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ และ การวางแผนพัฒนางานด้านวิชาการ

ตาราง 10 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
สถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้ง งบประมาณ	4.14	0.64	มาก
2	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง	4.15	0.66	มาก
3	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณและรายงาน ผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	4.17	0.67	มาก
4	การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ	4.11	0.68	มาก
5	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อ การศึกษา	3.94	0.74	มาก
6	การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการและกองทุน กู้ยืมเพื่อการศึกษา	3.52	1.00	มาก
7	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา	3.94	0.76	มาก
8	การดำเนินการเก็บรักษาเงินงบประมาณ	4.13	0.68	มาก
9	การจัดทำบัญชีการเงิน และการดำเนินการ เบิก-จ่ายเงินงบประมาณ	4.24	0.66	มาก
10	การดำเนินการเบิกเงินจากคลังและการนำเงิน ส่งคลัง	3.99	0.89	มาก
11	การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและ รายงาน	4.08	0.72	มาก
12	การดำเนินงานการวางแผนพัสดุ	4.10	0.69	มาก
13	การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะ เฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง	3.96	0.78	มาก

ตาราง 10 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
14	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุ	3.94	0.63	มาก
15	การควบคุมดูแล บำรุงรักษา จำหน่ายพัสดุ และ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของ โรงเรียน	4.04	0.72	มาก
รวม		4.03	0.55	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
สถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3  
อันดับแรก ดังนี้ คือ การจัดทำบัญชีการเงิน และการดำเนินการเบิก-จ่ายเงินงบประมาณ  
การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ และการจัดทำ  
แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

ตาราง 11 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
สถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	การบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง	4.10	0.63	มาก
2	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	4.25	0.68	มาก
3	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	3.93	0.88	มาก
4	การส่งเสริมความก้าวหน้า การเลื่อนขั้น เงินเดือน การเปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา	4.11	0.77	มาก
5	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	4.20	0.67	มาก
6	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาทุกประเภท	4.13	0.70	มาก
7	การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมยก ย่องเชิดชูเกียรติครู	4.11	0.65	มาก
8	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ	4.20	0.65	มาก
9	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.22	0.66	มาก
10	การดำเนินการทางวินัย	3.97	0.79	มาก
11	การส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัย	4.13	0.69	มาก
12	การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา	4.17	0.68	มาก
13	การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	3.99	0.80	มาก
	รวม	4.12	0.54	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 อันดับแรก ดังนี้ คือ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และ การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

ตาราง 12 ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา เกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 รายด้าน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
1	การพัฒนาาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	3.96	0.70	มาก
2	การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	4.03	0.65	มาก
3	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา	4.10	0.65	มาก
4	การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	3.84	0.73	มาก
5	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	4.05	0.68	มาก
6	การดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.00	0.67	มาก
7	การดำเนินงานธุรการ	4.11	0.67	มาก
8	การจัดการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.22	0.59	มาก
9	การจัดทำสำมะโนนักเรียน	4.13	0.67	มาก
10	การดำเนินงานการรับนักเรียนเข้าเรียน	4.27	0.66	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	การบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลค่า
		$\bar{X}$	S.D.	
11	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอก ระบบและตามอัธยาศัย	3.95	0.78	มาก
12	การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	3.62	0.95	มาก
13	การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่	4.05	0.79	มาก
14	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	3.96	0.77	มาก
15	การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน	4.06	0.73	มาก
16	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่น	4.00	0.73	มาก
17	การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่น	4.02	0.75	มาก
18	การรายงานผลการปฏิบัติงาน	4.10	0.71	มาก
19	การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน	4.10	0.69	มาก
20	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน การลงโทษนักเรียน	3.93	0.70	มาก
รวม		4.03	0.57	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการ  
สถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3  
อันดับแรก ดังนี้ คือ การดำเนินงานการรับนักเรียนเข้าเรียน การจัดการดูแลอาคารสถานที่  
และสภาพแวดล้อม และ การจัดทำสำมะโนนักเรียน

**ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 13

ตาราง 13 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.224	2	1.112	3.715*	0.025
	ภายในกลุ่ม	99.402	332	0.299		
	รวม	101.626	334			
ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	2.643	2	1.321	3.525*	0.031
	ภายในกลุ่ม	124.436	332	0.375		
	รวม	127.079	334			
ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.134	2	0.068	0.152	0.859
	ภายในกลุ่ม	149.469	332	0.450		
	รวม	149.605	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.416	2	0.708	2.363	0.096
	ภายในกลุ่ม	99.502	332	0.300		
	รวม	100.919	334			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 13 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา โดยรวม ไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน และด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2

พฤติกรรมการบริหาร		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ประธาน กรรมการ สถานศึกษา
			4.28	4.08	4.16
ด้านพฤติกรรม ที่เน้นงาน	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.28	-	0.20*	0.12
	ครูผู้สอน	4.08	-	-	-0.08
	ประธาน กรรมการ สถานศึกษา	4.16	-	-	-



ตาราง 14 (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการบริหาร		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ประธาน กรรมการ สถานศึกษา
			4.27	4.05	4.13
ด้านพฤติกรรมที่ เน้นความสัมพันธ์	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.27	-	0.21*	0.14
	ครูผู้สอน	4.05	-	-	-0.08
	ประธาน กรรมการ สถานศึกษา	4.13	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาครูผู้สอนและประธานกรรมการสถานศึกษาที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน และด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 15

ตาราง 15 เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	1.834	2	0.917	2.998*	0.050
	ภายในกลุ่ม	101.582	332	0.306		
	รวม	103.416	334			
ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.478	2	0.739	2.489	0.085
	ภายในกลุ่ม	98.597	332	0.297		
	รวม	100.075	334			
ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.048	2	0.524	1.790	0.169
	ภายในกลุ่ม	97.164	332	0.293		
	รวม	98.212	334			
ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.286	2	0.643	2.018	0.135
	ภายในกลุ่ม	105.811	332	0.319		
	รวม	107.097	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	1.360	2	0.680	2.695	0.069
	ภายในกลุ่ม	83.779	332	0.252		
	รวม	85.139	334			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 15 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็นต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลโดยรวม ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ ประธานกรรมการสถานศึกษา มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Difference (LSD) ดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ประสิทธิผลโรงเรียน		ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ )	ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูผู้สอน	ประธาน กรรมการ สถานศึกษา
			4.05	3.87	3.96
ด้านการ บริหารงาน วิชาการ	ผู้บริหาร สถานศึกษา	4.05	-	0.18*	0.09
	ครูผู้สอน	3.87	-	-	-0.09
	ประธาน กรรมการ สถานศึกษา	3.96	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2 ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นสูงกว่าครูผู้สอนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**ตอนที่ 6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2**

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 17

ตาราง 17 การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน

พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านพฤติกรรมที่เน้น งาน	ระหว่างกลุ่ม	1.125	2	0.562	1.858	0.158
	ภายในกลุ่ม	100.501	332	0.303		
	รวม	101.626	334			
ด้านพฤติกรรมที่เน้น ความสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	0.077	2	0.038	0.100	0.905
	ภายในกลุ่ม	127.002	332	0.383		
	รวม	127.079	334			
ด้านพฤติกรรมที่เน้น การเปลี่ยนแปลง	ระหว่างกลุ่ม	0.628	2	0.314	0.699	0.498
	ภายในกลุ่ม	148.978	332	0.449		
	รวม	149.605	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.378	2	0.189	0.623	0.537
	ภายในกลุ่ม	100.541	332	0.303		
	รวม	100.919	344			

จากตาราง 17 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 7 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้าน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 18

ตาราง 18 การเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียน ที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยรวม

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.624	2	0.312	1.008	0.366
	ภายในกลุ่ม	102.792	332	0.310		
	รวม	103.466	334			
ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	0.611	2	0.305	1.020	0.362
	ภายในกลุ่ม	99.464	332	0.300		
	รวม	100.075	334			
ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.561	2	0.780	2.681	0.070
	ภายในกลุ่ม	96.651	332	0.291		
	รวม	98.212	334			

ตาราง 18 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.890	2	0.445	1.391	0.250
	ภายในกลุ่ม	106.207	332	0.320		
	รวม	107.097	334			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.818	2	0.409	1.610	0.201
	ภายในกลุ่ม	84.321	332	0.254		
	รวม	85.139	334			

จากตาราง 18 พบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

**ตอนที่ 8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา**

ผลการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ดังตาราง 19

ตาราง 19 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y
X <sub>1</sub>	-	0.773**	0.634**	0.880**	0.759**	0.687**	0.712**	0.687**	0.779**
X <sub>2</sub>		-	0.701**	0.930**	0.715**	0.674**	0.693**	0.648**	0.747**
X <sub>3</sub>			-	0.874**	0.591**	0.564**	0.570**	0.546**	0.622**
X				-	0.764**	0.714**	0.732**	0.696**	0.796**
Y <sub>1</sub>					-	0.799**	0.756**	0.747**	0.904**
Y <sub>2</sub>						-	0.797**	0.727**	0.909**
Y <sub>3</sub>							-	0.843**	0.929**
Y <sub>4</sub>								-	0.909**
Y									-

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม ( $r_{XY} = 0.796$ ) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน โดยรวม ( $r_{X1Y} = 0.779$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์โดยรวม ( $r_{X2Y} = 0.747$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงโดยรวม ( $r_{X3Y} = 0.622$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 รายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r_{XY1} = 0.764$ ) ด้านการบริหารงานบุคคล ( $r_{XY3} = 0.732$ ) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $r_{XY2} = 0.714$ ) ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $r_{XY4} = 0.696$ )



**ตอนที่ 9 วิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2**

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
นครพนม เขต 2 โดยใช้วิธีวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple  
Regression analysis) ปรากฏผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง 20

ตาราง 20 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
พฤติกรรมที่เน้นงาน (X <sub>1</sub> )	0.437	0.047	0.477	9.310**	0.000
พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X <sub>2</sub> )	0.248	0.046	0.303	5.446**	0.000
พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (X <sub>3</sub> )	0.081	0.034	0.101	2.361*	0.019

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$\alpha = 0.866 \quad S.E._{est} = 0.294 \quad R^2 = 0.665 \quad Adjusted R^2 = 0.662$$

จากตาราง 20 พบว่าตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
สถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจ  
พยากรณ์ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.477 รองลงมา  
คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ  
0.303 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.5  
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.294$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.866 + 0.437X_1 + 0.248X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z'_y = 0.477 Z_1 + 0.303 Z_2$$

สำหรับผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 เป็นรายด้าน ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 21-24

ตาราง 21 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
พฤติกรรมที่เน้นงาน (X <sub>1</sub> )	0.519	0.054	0.514	9.598**	0.000
พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X <sub>2</sub> )	0.286	0.048	0.317	5.912**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.605 \quad S.E._{est} = 0.345 \quad R^2 = 0.617 \quad Adjusted R^2 = 0.615$$

จากตาราง 21 พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.514 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.317 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.345$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.605 + 0.519X_1 + 0.286X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.514 Z_1 + 0.317 Z_2$$

ตาราง 22 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
พฤติกรรมที่เน้นงาน (X <sub>1</sub> )	0.386	0.060	0.389	6.400**	0.000
พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X <sub>2</sub> )	0.261	0.059	0.295	4.469**	0.000
พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (X <sub>3</sub> )	0.091	0.044	0.111	2.062*	0.040

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.981 \quad S.E._{est} = 0.377 \quad R^2 = 0.529 \quad Adjusted R^2 = 0.524$$

จากตาราง 22 พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (X<sub>3</sub>) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.389 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 และตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง (X<sub>3</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.111 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 52.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.377$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.981 + 0.386X_1 + 0.261X_2 + 0.091X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้  
ดังนี้

$$Z' = 0.389 Z_1 + 0.295 Z_2 + 0.111 Z_3$$

ตาราง 23 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
พฤติกรรมที่เน้นงาน (X <sub>1</sub> )	0.432	0.057	0.439	7.630**	0.000
พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X <sub>2</sub> )	0.310	0.051	0.353	6.134**	0.000

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 1.035 \quad S.E._{est} = 0.362 \quad R^2 = 0.558 \quad Adjusted R^2 = 0.555$$

จากตาราง 23 พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) และ พฤติกรรมที่  
เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มี  
อำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ  
พยากรณ์ เท่ากับ 0.439 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์  
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.353 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถรวมกันพยากรณ์  
ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 55.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  
 $\pm 0.362$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.035 + 0.432X_1 + 0.310X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้  
ดังนี้

$$Z' = 0.439 Z_1 + 0.353 Z_2$$

ตาราง 24 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig
พฤติกรรมที่เน้นงาน (X <sub>1</sub> )	0.475	0.062	0.462	7.596**	0.000
พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X <sub>2</sub> )	0.266	0.056	0.290	4.767**	0.000

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$a = 0.955 \quad S.E._{est} = 0.399 \quad R^2 = 0.506 \quad Adjusted R^2 = 0.503$$

จากตาราง 24 พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) และ พฤติกรรมที่  
เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มี  
อำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน (X<sub>1</sub>) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการ  
พยากรณ์ เท่ากับ 0.462 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ (X<sub>2</sub>) มีค่าสัมประสิทธิ์  
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.290 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์  
ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 50.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  
 $\pm 0.399$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.955 + 0.475X_1 + 0.266X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้

ดังนี้

$$Z' = 0.462 Z_1 + 0.290 Z_2$$

**ตอนที่ 10 แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2**

ผลการศึกษาปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2 ทั้ง 3 ด้าน พบว่า มีด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลงมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าค่าเฉลี่ยรวม ผู้วิจัยจึงพัฒนาตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนี้ โดยนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญ 10 ท่านพิจารณาให้ความเห็นชอบ จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางส่งเสริม ปรากฏผลการวิเคราะห์ดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าความถี่ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ต่อการส่งเสริมปัจจัยพฤติกรรม  
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2  
ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

ข้อที่	การส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ความถี่
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บริหารงานโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม	10
2	ผู้บริหารรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ช่วยแก้ปัญหา โดยไม่ตำหนิอย่างรุนแรง	10
3	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่และมีการพัฒนาตนเองเสมอ	10
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน	10
5	มีการประชุมวางแผนและสร้างความตระหนักและความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสม่ำเสมอ	10

จากตาราง 25 พบว่าการส่งเสริมปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีระดับความถี่เท่ากับ 10 ทุกข้อ คือ ผู้บริหารต้องมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บริหารงานโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงทางสังคม รู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ช่วยแก้ปัญหา โดยไม่ตำหนิอย่างรุนแรง ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่และมีการพัฒนาตนเองเสมอ ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน และ ต้องมีการประชุมวางแผน สร้างความตระหนักและความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสม่ำเสมอ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผู้วิจัยได้ดำเนินการสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

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

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมาย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามสถานภาพ
3. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียน



4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

5. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

6. เพื่อหาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

### สมมติฐานการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนแตกต่างกัน

4. พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้

## วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 185 คน ครูผู้สอน จำนวน 1,740 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 185 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 2,110 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอนจำนวน 149 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 335 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามสถานภาพทั่วไป เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ตอนที่ 2 แบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 3 ด้าน คือพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตอนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำนวน 4 ด้าน คือ ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และ ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไป เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มี 5 ระดับ ตอนที่ 4 แบบสอบถามเปิดเพื่อหาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ปรีกษาอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รูปแบบและภาษาให้ถูกต้อง นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข แล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการ

สถานศึกษาที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2 รวมจำนวน 60 คน แล้วนำไปวิเคราะห์หาค่าอำนาจการ จำแนกรายข้อและรายด้าน ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยเลือกข้อที่มีสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้ สัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค (Cronbach 's Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2553, หน้า 96-99) ได้ค่าอำนาจการจำแนก และค่าความเชื่อมั่นในแต่ละด้าน ดังนี้ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา มีค่าอำนาจการจำแนก 0.50-0.80 มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97 ประสิทธิภาพโรงเรียน มีค่าอำนาจการจำแนก 0.45-0.79 มีค่า ความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ทั้ง 6 อำเภอที่เป็นโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 93 คน ครูผู้สอนจำนวน 149 คน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา จำนวน 93 คน รวมทั้งสิ้น จำนวน 335 คน ให้ ช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปแจกและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองบางส่วนและ จัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ดังต่อไปนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมด 335 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 มาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยหาค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.3 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.6 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันที่มีต่อปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.7 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ที่มีต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.8 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.9 หาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

4.10 หาแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน และด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม และ รายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r_{xy1} = 0.764$ ) ด้านการบริหารงานบุคคล ( $r_{xy3} = 0.732$ ) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $r_{xy2} = 0.714$ ) ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $r_{xy4} = 0.696$ )

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.477 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.303 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.294$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏ ดังนี้

5.1 ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.514 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.317 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.345$

5.2 ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.389 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 และตัวแปรด้านพฤติกรรมการเปลี่ยนแปลง ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.111 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 52.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.377$

5.3 ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.439 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.353 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 55.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.362$

5.4 ตัวแปรพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.462 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.290 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 50.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.399$

6. แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มี 1 แนวทาง คือ แนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

## อภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้นำสรุปผลการวิจัยมาทำการอภิปรายผลการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามลำดับ สอดคล้องกับ ชัยยุทธ แก้วบัวสา (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ระดับการปฏิบัติงานของครูผู้สอน ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งได้สอดคล้องกับ มานพ ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำนวน 333 คน ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนมีพฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตยอยู่ในระดับมาก ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนอยู่ในระดับมาก และยังได้สอดคล้องกับ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การบริหารสถานศึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาตามบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องทำงานด้วยจิตใจที่แน่วแน่ มั่นคงโดยฝึกอุทิศตน ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคและปัญหานั้นปการที่จะต้องเผชิญและต้องหาทางแก้ไขให้สำเร็จ ดังนั้น การแสดงบทบาทที่



เหมาะสมกับสถานภาพของผู้บริหารและแสดงให้เหมาะสมกับตำแหน่งของผู้นำสูงสุดในสถานศึกษาจึงเป็นสิ่งจำเป็น อีกทั้งจะต้องเป็นบทบาทที่ครูผู้สอน ผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน และสังคมคาดหวังว่าผู้บริหารควรจะเป็น ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารควรจะเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีการพัฒนางานวิชาการอย่างเป็นระบบ มีกระบวนการบริหารจัดการที่เป็นที่ยอมรับพร้อมๆ กับการเป็นนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล และลึกซึ้ง ตลอดจนมีความรู้ ความสามารถที่จะก้าวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ของ ชุมชน ของสังคม และของโลก ด้วยการพัฒนาสถานศึกษาให้ผู้เรียนมีคุณภาพ เพื่อสร้างสรรค์ศรัทธา ความเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารให้บังเกิดแก่ทุกคน นอกจากนี้ยังต้องแสดงบทบาทในฐานะผู้ช่วยเหลือเกื้อกูลผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542 อ้างถึงใน ชีระ รุญเจริญ, 2546, หน้า 19-21) หรืออาจเป็นเพราะว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลโรงเรียน ซึ่งจะเห็นได้ว่าหลักการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจะต้องบริหารภายใต้กรอบและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ และประสิทธิผลทางการศึกษา กระตุ้นให้ผู้บริหารมีพฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน และด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งได้สอดคล้องกับ วิจักษณ์ โกษาแสง (2548, หน้า 80-108) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนไม่แตกต่างกัน ประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังได้สอดคล้องกับ มานพ ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศงขต นคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 333 คน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร ตาม

ความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนไม่ได้หมายถึงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพียงอย่างเดียว หรือความพึงพอใจในการทำงานเพียงอย่างเดียว แต่หมายถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ (จิณพัฏฐ เงามาย, 2549, หน้า 21) หรืออาจเป็นเพราะว่า การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาเดียวกัน มีแผนการดำเนินงาน มีนโยบายมาจากที่เดียวกัน จึงทำให้พฤติกรรมกรรมการบริหารงาน และประสิทธิภาพออกมาตามความคิดเห็นของแต่ละบุคคลไม่แตกต่างกัน

3. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ที่มีขนาดโรงเรียนแตกต่างกันมีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งได้สอดคล้องกับ วิจัยลัญ โภษาแสง (2548, หน้า 80-108) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนแบบแลกเปลี่ยนและแบบเปลี่ยนสภาพตามการรับรู้ของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมเป็นคุณสมบัติหรือเป็นลักษณะประจำตัวของทุกสิ่งที่มีชีวิต ซึ่งในที่นี้เราจะพิจารณาเฉพาะของมนุษย์เท่านั้น เพราะเหตุว่ามนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในหลายปัจจัยที่ประกอบกันเข้าเป็นองค์การเพื่อดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ให้บรรลุผลสำเร็จที่ตั้งไว้ ดังที่กล่าวว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลว ขึ้นอยู่กับตัวบุคคล และตัวบุคคลนี้หาใช้สิ่งที่ผู้บริหารงานจะบังคับได้รูปตามชอบใจของตนเองได้ไม่ เพราะแต่ละบุคคลซึ่งประกอบขึ้นเป็นกลุ่มคนนั้นต่างก็มีบุคลิกลักษณะมีความต้องการ และค่านิยม แตกต่างกันไปโดยธรรมชาติ ฉะนั้นกับบริหารที่ฉลาดจึงใช้วิธีจูงใจ และโน้มน้าวมากกว่าการใช้อำนาจบังคับ พร้อมกันนั้นก็ต้องก่อให้เกิดการประนีประนอมระหว่างจุดประสงค์ขององค์การและจุดประสงค์ของบุคคล ให้สอดคล้องกันหรือมีความขัดแย้งกันน้อยที่สุด (อรุณ รักธรรม, 2550, หน้า 223-224) หรืออาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหาร

สถานศึกษาส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง หรือขนาดใหญ่ ต่างมีความต้องการที่จะพัฒนางานและประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อตอบสนองนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และเพื่อเตรียมความพร้อมสู่การประเมินต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกตลอดเวลา ประกอบกับปัจจุบันผู้บริหารต่างมีความรู้ความเข้าใจถึงบทบาทอำนาจ หน้าที่ และการบริหารจัดการศึกษาในโรงเรียนเป็นอย่างดี จึงได้มีการวางแผน และปฏิบัติเพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทำให้การมองเห็นของแต่ละบุคคล และแต่ละหน่วยงาน ไม่แตกต่างกัน

4. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยรวม และ รายงานพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $r_{xy1} = 0.764$ ) ด้านการบริหารงานบุคคล ( $r_{xy3} = 0.732$ ) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $r_{xy2} = 0.714$ ) ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $r_{xy4} = 0.696$ ) ซึ่งได้สอดคล้องกับ มานพ ศรีสร้อย (2551, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลงคร เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำนวน 333 คน ผลการวิจัย พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแบบประชาธิปไตย มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 พฤติกรรมการบริหารแบบประชาธิปไตย แบบเสรีนิยม และแบบอัตนิยมสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียนได้ร้อยละ 23.10 โดยมีความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์เท่ากับ 0.386 สอดคล้องกับ มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังได้สอดคล้องกับ ชวัญใจ เกตุอุดม (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมทุกพฤติกรรมมีความเหมาะสมในตัวของตัวเอง พฤติกรรมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ที่นำมาใช้

เป็นพื้นฐานการแสดงออกของผู้บริหาร การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้นเป็นผลมาจากการที่ผู้นำได้แสดงพฤติกรรมภายใต้เงื่อนไขการทำงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การในลักษณะใดลักษณะหนึ่งตามสถานการณ์ที่จะแสดงพฤติกรรมแบบมุ่งงาน แบบเน้นความสัมพันธ์ หรือแบบพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ตามโอกาสและความเหมาะสม (Yukl, 1998 อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 26-27) หรืออาจเป็นเพราะว่าการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะดำเนินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น พฤติกรรมของผู้บริหารถือเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนนโยบายของโรงเรียนไปสู่เป้าหมาย โดยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ถือเป็นภาระทำการปฏิบัติที่มีอิทธิพล หรือชี้้นำเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 พบว่า ตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) เป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดในค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.477 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.303 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.5 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.294$  เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ผลปรากฏ ดังนี้ 1) ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านวิชาการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.514 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.317 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 61.7 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.345$  2) ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ( $X_3$ ) สามารถพยากรณ์ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.389 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.295 และตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ( $X_3$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.111 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 52.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.377$

3) ตัวแปรพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานบุคคล ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.439 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.353 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 55.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.362$  และ 4) ตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ด้าน พบว่า ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) และ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ด้านการบริหารงานทั่วไป ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ พฤติกรรมที่เน้นงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.462 รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ( $X_2$ ) มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.290 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ 50.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm 0.399$  ซึ่งได้สอดคล้องกับ ขวัญใจ เกตุอุดม (2554, บทคัดย่อ) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมผู้นำโดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ พฤติกรรมผู้นำที่เน้นงาน พฤติกรรมผู้นำที่เน้นการเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมผู้นำที่เน้นความสัมพันธ์ ตามลำดับ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก คือ 1) ผลในการปรับเปลี่ยน

และพัฒนาโรงเรียน 2) ผลในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน 3) ผลการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและผลการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตามลำดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี เป็นไปในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องแสดงพฤติกรรมในการเป็นผู้นำองค์การหรือสถานศึกษาให้บรรลุความสำเร็จ โดยคำนึงถึงปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่กำลังเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมของผู้นำหรือผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องแสดงถึงการมุ่งเน้นงาน มุ่งสัมพันธ์และมุ่งการเปลี่ยนแปลงให้เข้ากับสถานการณ์ มีปฏิสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาพร้อมมือกันประสานสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ ผู้บริหารต้องแสดงพฤติกรรมให้เป็นที่ยอมรับแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุข เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์การพฤติกรรมที่ส่งเสริมให้องค์การประสบผลสำเร็จ เช่น ผู้บริหารจะต้องแสดงความคิดริเริ่มและสนใจให้ผู้ร่วมงานตั้งใจปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีการอธิบายการปฏิบัติงานและชี้แจงปัญหาให้ผู้ร่วมงานเข้าใจอย่างชัดเจน มีการวางแผนและพัฒนาแผนหรือโครงการต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุกระยะ และมีการจัดทำรายงานแสดงถึงข้อดีและข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ได้ทำไปแล้ว (มานพศรีสร้อย, 2551, หน้า 18-20, Yukl, 1998 อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 26-27 และ Hoy & Miskel, 2001 อ้างถึงใน ขวัญใจ เกตุอุดม, 2554, หน้า 25) หรืออาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่มักมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้นเรื่อยๆ พฤติกรรมที่เน้นงานจึงถือเป็นพฤติกรรมหลักในการแสดงออกเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพตามแผนการทำงาน ภายใต้กรอบและนโยบายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ส่วนพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ก็ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนเช่นเดียวกัน แต่ในภาพรวมอาจแสดงออกมาน้อยกว่าหรือไม่ชัดเจน เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาที่มุ่งประสิทธิผลของงานมากก็จะมีพฤติกรรมที่เน้นงานเป็นหลัก

## ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยที่พบว่าผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 มีระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และประสิทธิผลโรงเรียนอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง ซึ่งจะมีผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ได้แก่ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ตัวแปรปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาวิเคราะห์ทั้ง 3 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ได้ คือ พฤติกรรมที่เน้นงานเป็นตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด รองลงมา คือ พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ ดังนั้น ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสำคัญกับ 2 ตัวแปรนี้เป็นพิเศษ

1.3 จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ และพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง เป็นสิ่งที่มีความสำคัญสามารถใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นในการบรรจุแต่งตั้งหรืออบรมพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเพิ่มประสิทธิผลโรงเรียนได้

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเสริมสร้างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นพฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ หรือพฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง โดยใช้การวิจัยในลักษณะการวิจัยเชิงปฏิบัติการ (Action Research)

2.2 ควรมีการเปรียบเทียบตัวแปรอิสระอื่นๆ อีก ไม่ว่าจะเป็น เพศ อายุ ประสบการณ์ในตำแหน่ง หรืออำเภอ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พุดม. (2550). *ภาวะผู้นำ* พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ : ปิเค.อินเตอร์พรีน.
- ขวัญใจ เกตุอุดม. (2554). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน* สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จารุณี สถิตย์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- จิณพัญญา เสงาย. (2549). *ประสิทธิผลโรงเรียนประถมศึกษาเครือข่ายการศึกษาที่ 2* แกลงบูรพา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยุทธ แก้วบัวสา. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการปฏิบัติงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3.* วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นฤมล สุภาทอง. (2550). *ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- นาครินทร์ คำรัมย์. (2549). *รูปแบบประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนกาญจนาภิเษกวิทยาลัยกาฬสินธุ์* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากาฬสินธุ์ เขต 3 จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2553). *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- \_\_\_\_\_ . (2554). *การวิจัยเบื้องต้น* พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พจวรรณ คุณทวีลาภผล. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงเรียนเทศบาลกลุ่มจังหวัดสุมท.วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- พาโชค สาธุเมือง. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างสุขภาพองค์การกับประสิทธิผลโรงเรียน  
ศูนย์เครือข่ายพัฒนาคุณภาพการศึกษาอำเภอโพธาราม* สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ร้อยเอ็ด เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม.  
ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- มานพ ศรีสร้อย. (2551). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.*
- มณฑาทิพย์ ฤทธิมงคล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน  
ของครูกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดชลบุรี.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา : มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*
- ยาเป็น เรื่องจรรยาตรี. (2557). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา. เข้าถึงได้จาก  
<http://www.lkroobannok.com/39826>, สืบค้นวันที่ 15 มกราคม 2557.*
- ราชกิจจานุเบกษา. (2550, 24 สิงหาคม) *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช  
2550, เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก.*
- รินทร์รัต พิทักษ์. (2553). *พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของ  
บริหารในทัศนะของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา  
จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.*
- วิจลน์ โภษาแสง. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนกับ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 2.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.*
- วิเชียร วิทยอุดม. (2549). *พฤติกรรมองค์การ : Organizational Behavior (พิมพ์ครั้งที่ 3).  
กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.*
- \_\_\_\_\_ . (2550). *ภาวะผู้นำ พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์. บุ๊คพอยท์.*
- วิรัช สงวนวงค์วาน. (2551). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพฯ : วิพรินท์.*
- วิโรจน์ สารรัตน์ . (2546). *การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.*
- \_\_\_\_\_ . (2548) *โรงเรียนการบริหารสู่ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้. พิมพ์ครั้งที่ 5.  
กรุงเทพฯ : ทิพย์วิสุทธิ.*

- วิวัฒน์ สารเนตร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการกับประสิทธิผลโรงเรียนในพื้นที่*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.
- สัมฤทธิ์ หงส์ชูตา. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลขององค์การโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศกนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกนคร.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2552). *ภาวะผู้นำ ในประมวลสาระชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา หน่วยที่ 5-8 พิมพ์ครั้งที่ 9*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2544). *ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : สำนักงานฯ.
- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาตามกฎกระทรวงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษา พ.ศ. 2550*. กรุงเทพฯ : ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2. (2557). เข้าถึงได้จาก <http://www.nkp2.go.th/welcom.php>. สืบค้นวันที่ 15 มกราคม 2557.
- อรุณ รักรธรรม. (2550). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารการศึกษา พิมพ์ครั้งที่ 7*. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- Finklea, C.W. (1997). *Principle leadership style and the effective school* [CD-Rom] Abstracts from : ProQuest File : Dissertalion Abstracts Item : 9738233.
- Liang, T. (1991). *Relationship Among Leader Attribute; Behavior and Effectiveness or Vocational Education Administrator*. Dissertation Abstracts International. 27(69) : 134.
- Marley, Linda Williams. (2003). *Effective leadership behaviors of two selected high school principals with successful professional-technical program : A case study*. Dissertation Abstract online pub number AAT 3086700.

- Murphy, J. & Datnow, A. (2003). *Leadership Lessons from Comprehensive School Reform Designs*. In J. Murphy and A. Datnow (Ed.) *Leadership Lessons from Comprehensive School Reforms*, 263–78. Thousand Oaks, California : Corwin Press.
- Parson, J.L. (1993). *An examination of the relationship between participative Management and perceived institutional effectiveness in North Carolina Colleges*. Dissertation Abstracts International, 53(09), 307–A.
- Tucker, M.L. (1991). *Higher Education Leadership : Transformational Leadership as a Predictor of Satisfaction, Effectiveness, and Extra Effort*. Dissertation Abstracts International, 52(189), 773A.
- Williamson, J. (2002). *Assessing student strengths : Academic Performance and persistence of first-time college students at a private, church affiliated college*. Unpublished doctoral dissertation Mount Vernon Nazarene University, Mount Vernon, Ohio.

ภาคผนวก ก  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์

### รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา  
โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23
3. นายนริศ สุวรรณเทน ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ  
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
นครพนม เขต 2
4. นายทูนศักดิ์ ศรีลาศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ โรงเรียนบ้านหนองผักตบโพนเพ็ก  
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
นครพนม เขต 2
5. นายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ โรงเรียนบ้านโพนจาน  
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษ  
นครพนม เขต 2



**รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแนวทางการส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร**

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรดุษฎี  
บัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษาและ  
ภาวะผู้นำ และหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นางพิสมัย ราชชมพูศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 2
4. นางวิไลวรรณ สิทธิศึกษานิเทศก์ วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 2
5. นายทินกร ศรีลาศักดิ์ ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ โรงเรียนบ้านโพนสวรรค์  
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 2
6. นายยุทธนา ศรีวรสาร ผู้อำนวยการโรงเรียน วิทยฐานะชำนาญการ  
พิเศษ โรงเรียนบ้านหนองหญ้าปล้อง  
อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 2

7. นายณัฐวุฒิ โทษาธรรม ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
สกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง  
จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัชฌมศึกษา เขต 23
8. นายชัยชนะ เขียวโป ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
บ้านนาล้อมกุดตะกล้า อำเภอโพนสวรรค์  
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
9. นายชินวุฒิ โยลัย ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา  
โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ อำเภอโพนสวรรค์  
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
10. นายประกอบศิลป์ โคตรมิตร ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา  
โรงเรียนบ้านเหล่าพัฒนา อำเภอนาหว้า  
จังหวัดนครพนม สำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ภาคผนวก ข  
หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ  
๒. เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด  
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒



ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๕๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ

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

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองผักตบโพเนเพ็ก

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

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๘๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๓๕๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๗ เมษายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านโพนจาน

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

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์และประเมินเครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒





ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๑๓

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้แบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัย  
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานกรรมการ  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

นักศึกษามีความประสงค์ทดลองใช้เครื่องมือเพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาทำ  
วิทยานิพนธ์ ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านอำนวยความสะดวก  
ในการทดลองใช้เครื่องมือดังกล่าวแก่นักศึกษาด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๕๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๑ มิถุนายน ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 4 ชุด

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชา  
การบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัย  
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต ๒”

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ใคร่ขอความ  
อนุเคราะห์ได้โปรดให้บุคคลดังกล่าว เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการทำวิทยานิพนธ์  
ต่อไป และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ที่ ศธ ๐๕๔๒.๑๒/ว ๙๔๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
 ๖๘๐ หมู่ ๑๑ ถนนสกลนคร - อุดรธานี  
 อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๒ ตุลาคม ๒๕๕๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางกมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต ๒” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ เป็นประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางพัฒนา เครื่องมือการทำวิทยานิพนธ์ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิตติชัย โสพันนา)  
 ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
 อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๔ ๓๗๓๘

โทรสาร ๐ ๔๒๗๗ ๐๐๓๒

ภาคผนวก ค  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

- แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
- แบบสอบถามแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 โดยผู้บริหารสถานศึกษาในที่นี่ หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน
  2. แบบสอบถามประกอบไปด้วย ข้อคำถามแบ่งออกเป็น 4 ตอน
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพการดำรงตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม และขนาดโรงเรียน
    - ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
    - ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
    - ตอนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ
  4. ในการตอบแบบสอบถามกรุณาแสดงความคิดเห็นตามความเป็นจริง เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และการพัฒนาประสิทธิผลโรงเรียน
  5. คำตอบและความคิดเห็นของท่านผู้วิจัยถือเป็นความลับ โดยเฉพาะการแปลผลจะทำในภาพรวม เพื่อผู้วิจัยใช้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะไม่กระทบกระเทือนต่อสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามและโรงเรียนแต่อย่างใด
- ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงที่ท่านกรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) หน้าข้อที่ตรงกับความเป็นจริง

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - ( ) ครูผู้สอน
  - ( ) ประธานคณะกรรมการสถานศึกษา
2. ขนาดของโรงเรียน
  - ( ) ขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียน 1-120 คน)
  - ( ) ขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-300 คน)
  - ( ) ขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป)

### ตอนที่ 2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ ถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาในที่นี้ หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียน หรือ รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน โดยมีพฤติกรรมการบริหาร 3 ด้าน ได้แก่ พฤติกรรมที่เน้นงาน พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์ พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริง โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

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

ตัวอย่าง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	ระดับพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
0. ผู้บริหารให้ความเป็นกันเองสนุกสนาน			√		
00. ผู้บริหารเคร่งเครียดกับงานตลอดเวลา	√				

จากตัวอย่างข้อที่ 0 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาให้ความเป็นกันเองสนุกสนาน มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับปานกลาง

จากตัวอย่างข้อที่ 00 แสดงว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษาเคร่งเครียดกับงานตลอดเวลา มีระดับพฤติกรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	<b>1. พฤติกรรมที่เน้นงาน</b>					
1	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการตามระเบียบของทางราชการ					
2	ผู้บริหารมีการประชุมเพื่อวางแผนการปฏิบัติงาน					
3	ผู้บริหารมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารใช้ทรัพยากรการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ					
5	ผู้บริหารมีการพัฒนาครูผู้สอนและบุคลากร ได้ตรงกับงาน					
6	ผู้บริหารมีการออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเคร่งครัด					
7	ผู้บริหารมีการตัดสินใจ โดยเน้นประสิทธิภาพผลสัมฤทธิ์ของงาน					
8	ผู้บริหารเน้นความสำเร็จของงานเป็นเป้าหมายสูงสุด					
9	ผู้บริหารมีการควบคุมกำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานตามนโยบายสม่ำเสมอ					
10	ผู้บริหารมีการปรับปรุงงานให้ได้ประสิทธิผลเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ					

ข้อ	พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
	<b>2. พฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์</b>					
11	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือโดยการแสดงออกด้วยความจริงใจต่อครูผู้สอน					
12	ผู้บริหารให้คำแนะนำให้คำปรึกษานิเทศงานสม่ำเสมอ					
13	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน					
14	ผู้บริหารมีการประสานงานกับครูผู้สอนอย่างสร้างสรรค์					
15	ผู้บริหารให้อิสระแก่ครูผู้สอนในการเสนอความคิดเห็นในการแก้ปัญหา					
16	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูผู้สอนมีส่วนร่วมในการวางแผนและเสนอแนะในการทำงาน					
17	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งภายในด้วยสันติวิธีและด้วยเหตุด้วยผล					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ตัดสินใจในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง					
19	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจเมื่อผลการปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
20	ผู้บริหารจัดสรรงานและมอบหมายงานในหน้าที่ให้แก่ครูผู้สอนด้วยความเสมอภาค					
21	ผู้บริหารเป็นผู้สร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกันระหว่างครูผู้สอนเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย					
22	ผู้บริหารปฏิบัติต่อครูผู้สอนในลักษณะที่เป็นบุคคลสำคัญมากกว่าที่จะเป็นเพียงสมาชิกในโรงเรียนเท่านั้น					
	<b>3. พฤติกรรมที่เน้นการเปลี่ยนแปลง</b>					
23	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล					
24	ผู้บริหารมีการบริหารงานโดยคำนึงถึงสภาพการเปลี่ยนแปลงทางสังคม					
25	ผู้บริหารมีการสร้างบรรยากาศของหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจในระดับสูง					



ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับพฤติกรรม				
		5	4	3	2	1
26	ผู้บริหารเป็นผู้ที่มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ และมีการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ					
27	ผู้บริหารมีการบริหารจัดการที่ดีมีการกระจายอำนาจการบริหาร					
28	ผู้บริหารกล้าที่จะตัดสินใจโดยยึดหลักการและความถูกต้องเหมาะสม					
29	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการพัฒนาทีมงาน					
30	ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจแบบใฝ่สัมฤทธิ์ของผลงาน					
31	ผู้บริหารชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ					
32	ผู้บริหารมีการมีการบริหารงานที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยการสร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงองค์กร					

### ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ถามความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนของท่าน ในการบริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพการบริหารวิชาการ ประสิทธิภาพการบริหารงบประมาณ ประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคล และประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป

2. โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องทางขวามือของแต่ละข้อตามสภาพความเป็นจริงที่ปฏิบัติ โดยพิจารณาตามเกณฑ์ ดังนี้

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

ตัวอย่าง

ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
	5	4	3	2	1
<b>งานวิชาการ</b>			√		
0.โครงสร้างการบริหารงานวิชาการ					
00.การพัฒนากระบวนการเรียนรู้		√			

จากตัวอย่างข้อที่ 0 แสดงว่า การจัดทำโครงสร้างการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับปานกลาง

จากตัวอย่างข้อที่ 00 แสดงว่า การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ของโรงเรียนมีประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	<b>1. ด้านการบริหารวิชาการ</b>					
1	การวางแผนพัฒนางานด้านวิชาการ					
2	การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา					
3	การพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
4	การกำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการวัดผลประเมินผลในสถานศึกษา					
5	การดำเนินการเทียบโอนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และผลการเรียนรู้จากสถานศึกษาอื่น					
6	การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา					
7	การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน					
8	การพัฒนาการนิเทศการศึกษา					
9	การจัดกิจกรรมแนะแนว					
10	การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา					

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
11	การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และการประสานความร่วมมือในการพัฒนางานวิชาการกับองค์กรอื่น					
12	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
13	การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานวิชาการในสถานศึกษา					
14	การคัดเลือกสื่อแบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา					
15	การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
	<b>2. ด้านการบริหารงบประมาณ</b>					
16	การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณ					
17	การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินและการรับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง					
18	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ					
19	การตรวจสอบติดตามการใช้งบประมาณ					
20	การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา					
21	การดำเนินงานกองทุนสวัสดิการและกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา					
22	การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
23	การดำเนินการเก็บรักษาเงินงบประมาณ					
24	การจัดทำบัญชีการเงิน และการดำเนินการเบิก-จ่ายเงินงบประมาณ					
25	การดำเนินการเบิกเงินจากคลังและการนำเงินส่งคลัง					
26	การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียนและรายงาน					
27	การดำเนินงานการวางแผนพัสดุ					

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
28	การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้าง					
29	การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา พัสดุ					
30	การควบคุมดูแล บำรุงรักษา จำหน่ายพัสดุ และการจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียน					
	<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>					
31	การวางแผนอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่ง					
32	การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา					
33	การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง					
34	การส่งเสริมความก้าวหน้า การเลื่อนขั้นเงินเดือน การ เปลี่ยนแปลงตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ บุคลากรทางการศึกษา					
35	การส่งเสริมให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ พัฒนาความรู้ความสามารถ					
36	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาทุกประเภท					
37	การประเมินผลการปฏิบัติงาน การส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติ ครู					
38	การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ					
39	การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา					
40	การดำเนินการทางวินัย					
41	การส่งเสริมและป้องกันการกระทำผิดวินัย					
42	การจัดทำทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา					
43	การขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์					

ข้อ	ประสิทธิผลโรงเรียน	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
	<b>4. ด้านการบริหารงานทั่วไป</b>					
44	การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ					
45	การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา					
46	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา					
47	การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน					
48	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา					
49	การดำเนินการเกี่ยวกับงานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
50	การดำเนินงานธุรการ					
51	การจัดการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
52	การจัดทำสำมะโนนักเรียน					
53	การดำเนินงานการรับนักเรียนเข้าเรียน					
54	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย					
55	การเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา					
56	การจัดทัศนศึกษานอกสถานที่					
57	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา					
58	การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน					
59	การส่งเสริม สนับสนุนและประสานงานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น					
60	การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น					
61	การรายงานผลการปฏิบัติงาน					
62	การจัดระบบควบคุมภายในหน่วยงาน					
63	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน					

ตอนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

แบบสอบถามแนวทางส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	การส่งเสริมพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ความคิดเห็น	
		เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
	<b>ด้านพฤติกรรมเน้นการเปลี่ยนแปลง</b>		
1	ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล บริหารงานโดยคำนึงถึง การเปลี่ยนแปลงทางสังคม		
2	ผู้บริหารรู้จักผ่อนหนักผ่อนเบา ช่วยแก้ปัญหา โดยไม่ ตำหนิอย่างรุนแรง		
3	ผู้บริหารมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ใหม่ๆ เทคโนโลยีใหม่และมีการพัฒนาตนเองเสมอ		
4	ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม มีการ ชี้แนะเทคนิควิธีการใหม่ๆ ในการทำงาน		
5	มีการประชุมวางแผนและสร้างความตระหนักและ ความสำคัญในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสม่ำเสมอ		

**ภาคผนวก ง**

- ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม
- ค่าอำนาจจำแนก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



## ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
พฤติกรรมกรรมการบริหาร								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
ประสิทธิผลโรงเรียน								
1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
18	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
20	+1	+1	0	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	0	0	3	0.6	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

ข้อที่	ค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม					รวม	เฉลี่ย	แปลผล
	1	2	3	4	5			
41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
47	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
54	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
55	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
57	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
58	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
59	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
60	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8	ใช้ได้
61	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
62	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้
63	+1	+1	+1	+1	+1	5	1	ใช้ได้

### ค่าอำนาจจำแนกและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายด้านรวม (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.69	14	.66	27	.79
2	.73	15	.70	28	.73
3	.76	16	.67	29	.57
4	.50	17	.74	30	.64
5	.74	18	.67	31	.53
6	.70	19	.72	32	.51
7	.60	20	.80		
8	.63	21	.76		
9	.72	22	.72		
10	.74	23	.68		
11	.66	24	.68		
12	.57	25	.72		
13	.64	26	.66		

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .97

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม ปัจจัย  
 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นงาน

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.71
2	.77
3	.68
4	.50
5	.70
6	.70
7	.69
8	.71
9	.75
10	.71

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .92

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม ปัจจัย  
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นความสัมพันธ์

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.66
2	.62
3	.75
4	.74
5	.80
6	.71
7	.77
8	.75
9	.75
10	.78
11	.67
12	.78

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .94

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม ปัจจัย  
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ด้านพฤติกรรมที่เน้นการ  
เปลี่ยนแปลง

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.75
2	.71
3	.77
4	.73
5	.64
6	.64
7	.63
8	.72
9	.64
10	.57

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .91



ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายด้านรวม (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม  
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.70	17	.75	33	.70
2	.74	18	.73	34	.71
3	.77	19	.73	35	.66
4	.77	20	.74	36	.76
5	.77	21	.64	37	.69
6	.75	22	.75	38	.69
7	.70	23	.53	39	.70
8	.76	24	.49	40	.49
9	.77	25	.59	41	.43
10	.68	26	.70	42	.70
11	.72	27	.73	43	.48
12	.65	28	.70	44	.65
13	.79	29	.75	45	.77
14	.72	30	.71	46	.72
15	.73	31	.67	47	.68
16	.76	32	.80	48	.75

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
49	.73				
50	.76				
51	.46				
52	.70				
53	.46				
54	.55				
55	.52				
56	.53				
57	.70				
58	.66				
59	.65				
60	.74				
61	.70				
62	.70				
63	.77				

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .98

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม  
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
 ด้านการบริหารวิชาการ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.72
2	.71
3	.78
4	.80
5	.79
6	.75
7	.74
8	.79
9	.80
10	.78
11	.78
12	.62
13	.77
14	.72
15	.69

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .96

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม  
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
 ด้านการบริหารงบประมาณ

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.76
2	.76
3	.74
4	.78
5	.72
6	.57
7	.74
8	.64
9	.57
10	.61
11	.68
12	.80
13	.77
14	.77
15	.79

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม  
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
 ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.65
2	.76
3	.76
4	.78
5	.71
6	.79
7	.74
8	.76
9	.68
10	.49
11	.50
12	.61
13	.56

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .93

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเป็นรายข้อ (r) กับคะแนนรวมของแบบสอบถาม  
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2  
 ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	.59
2	.77
3	.71
4	.65
5	.74
6	.71
7	.70
8	.43
9	.70
10	.48
11	.60
12	.54
13	.58
14	.78
15	.76
16	.67

ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก (r)
17	.74
18	.73
19	.74
20	.76

แบบสอบถามมีค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น เท่ากับ .95

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ สกุล	นางกมลลักษณ์ ลิทธิรัตน์ ณ นครพนม
วัน เดือน ปีเกิด	วันพุธ ที่ 6 กุมภาพันธ์ พุทธศักราช 2523
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 1026 ถนนเจริญเมือง ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร (47000)
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม (48190)

### ประวัติการศึกษา

พ.ศ. 2539	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร ตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2542	ชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนกุดเรือคำพิทยาคาร ตำบลกุดเรือคำ อำเภอวานรนิวาส จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2546	วิทยาศาสตร์บัณฑิต (วท.บ.) เคมี สถาบันราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2552	ประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2558	ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

### ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2555	ครูผู้ช่วย โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม
พ.ศ. 2557 ถึงปัจจุบัน	ครู โรงเรียนบ้านนาหัวบ่อ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตำบลนาหัวบ่อ อำเภอโพนสวรรค์ จังหวัดนครพนม