



ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

อิศรา หาญรักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

วิทยานิพนธ์

ของ

อิสรา หาญรักษ์

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เมษายน 2563

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE SKILLS OF SCHOOL ADMINISTRATORS AFFECTING  
EFFECTIVENESS OF SCHOOLS UNDER PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE IN NAKHON PHANOM PROVINCE

BY  
ISARA HANRAK

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

April 2020

All Right Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม  
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อิศรา หาญรักษ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ..... ประธานที่ปรึกษา  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร) วิทยานิพนธ์  
และกรรมการสอบ  
..... กรรมการสอบ ..... กรรมการที่ปรึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ชรีนดา พิมพ์บุตร) วิทยานิพนธ์  
และกรรมการสอบ  
..... กรรมการสอบและ  
(ดร.เยาวลักษณ์ สุตะโคตร) ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 30 เดือน เมษายน พ.ศ. 2563

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความสามารถและความช่วยเหลือจากรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.ชรินดา พิมพบุตร กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแลให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ นายนายประวิทย์ จันทา นางสุมลรัตน์ บริเอก ดร.วิไลวรรณ ลิทธิ นายพิชัย หาญรักษ์ นางสาวจงรักษ์ มังธานี นายอภัย บังอุทา นางสุภาวดี ศรีนุกูล นายปริญญา ขาวประภา และนายจรัส ไชยวารี ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนมทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 19 และพระจรัสชัย ปญญาวิโร(ทองปิว) ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแต่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

อิศรา หาญรักษ์

ชื่อเรื่อง	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม
ชื่อผู้วิจัย	อิศรา หาญรักษ์
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2563

### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวน 351 คน แบ่งออกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน และครูผู้สอนจำนวน 234 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามประมาณค่า 2 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร มีค่าความเชื่อมั่น .98 ด้านที่ 2 ประสิทธิภาพโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น .98 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ t-test, One-way ANOVA, ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis)

ผลการวิจัย พบว่า

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด
2. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01

6. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านเทคนิค อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ร้อยละ 8.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm .14934$

7. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 3 ทักษะ ได้แก่

7.1 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ ความสามารถในการมององค์การ ได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์การสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ

7.2 ทักษะด้านความคิดรวบยอด ได้แก่ ความสามารถในการใช้ความรู้วิธีการเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อผลสำเร็จของงาน ที่ได้มาจากประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 ด้านเทคนิค ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การจูงใจคนและการประยุกต์ ความเป็นผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

**คำสำคัญ :** ทักษะการบริหาร ประสิทธิผลโรงเรียน

<b>TITLE</b>	Administrative Skills of School Administrators Affecting Effectiveness of Schools under Primary Educational Service Area Office in Nakhon Phanom Province
<b>AUTHOR</b>	Isara Hanrak
<b>ADVISORS</b>	Assoc. Prof. Dr. Chaiya Pawabutra Dr. Charinda Pimpabutr
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2020

### ABSTRACT

The purposes of this research were to examine administrative skills of school administrators affecting school effectiveness under Primary Educational Service Area Office in Nakhon Phanom. The sample, obtained through proportional stratified random sampling, were 117 directors, and 234 teachers, yielding a total of 351 participants from schools under Primary Educational Service Area Office in Nakhon Phanom in the academic year 2019. The research instrument for data collection was a rating scale questionnaire comprising two aspects: 1) administrative skills of school administrators with the reliability of .98; Aspect 2) school effectiveness with the reliability of .98. Statistics for data analysis were percentage, mean and standard deviation. The hypothesis testing was done through t-test and One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The overall administrative skills of school administrators as perceived by participants were at a high level, while school effectiveness was at the highest level in overall.
2. The overall administrative skills of school administrators as perceived by participants from different positions showed statistical significance at .05 level, while overall school effectiveness showed statistical significance at .01 level.



3. The overall administrative skills of school administrators and school effectiveness as perceived by participants from different school sizes, showed statistical significance at .01 level.

4. The administrative skills of school administrators and school effectiveness as perceived by participants from different work experience, were not difference in overall.

5. The administrative skills of school administrators and school effectiveness as a whole had a positive relationship at the .01 statistical significance level.

6. The administrative skills of school administrators in terms of human relation skill and conceptual skill was able to predict the effectiveness of academic affairs administration at the .01 statistical significance level, while technical skill reached at the .05 statistical significance level. The administrative skills of school administrators had the predictive power of 8.10 percent and Standard Error of Estimates of  $\pm .14934$ .

7. Administrative skills of school administrators affecting school effectiveness needing improvement consisted of three skills:

7.1 Human relation skill included ability to understand work organization thoroughly and work individually to meet organizational requirements.

7.2 Conceptual skill included ability, gained from educational experience and trainings, to apply knowledge, methods, and tools necessary to accomplish the tasks effectively.

7.3 Technical skill consisted of ability to make decisions, work with others, and persuade others to cooperate for work performance, including motivating people and applying leadership for work management.

**Keywords :** Administrative Skills, School Effectiveness

## สารบัญ

บทที่	หน้า
1	บทนำ ..... 1 ภูมิหลัง ..... 1 คำถามของการวิจัย ..... 5 ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... 6 สมมติฐานของการวิจัย ..... 7 ความสำคัญของการวิจัย ..... 7 ขอบเขตของการวิจัย ..... 8 กรอบแนวคิดของการวิจัย ..... 10 นิยามศัพท์เฉพาะ ..... 11
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... 17 ทักษะการบริหารงาน ..... 18 ความหมายของทักษะการบริหารงาน ..... 18 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหาร ..... 18 การบริหารสถานศึกษา ..... 25 ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหารสถานศึกษา ..... 24 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ..... 34 ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา ..... 35 ข้อบ่งชี้การบริหารสถานศึกษา ..... 36 กระบวนการบริหารสถานศึกษา ..... 43 บทบาทหน้าของผู้บริหารสถานศึกษา ..... 45 คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา ..... 50 พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ..... 56

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ประสิทธิผลโรงเรียน .....	60
ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีประสิทธิผลโรงเรียน .....	60
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 .....	66
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .....	67
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	70
งานวิจัยในประเทศ .....	70
งานวิจัยต่างประเทศ .....	78
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	81
ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม .....	81
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	81
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	95
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	98
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	100
ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม .....	102
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	105
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....	105
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล .....	107
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	109

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่		หน้า
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	151
	ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	151
	สมมติฐานของการวิจัย .....	152
	วิธีการดำเนินการวิจัย .....	153
	ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	153
	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	153
	การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	154
	การวิเคราะห์ข้อมูล .....	164
	สรุปผลการวิจัย .....	157
	อภิปรายผลการวิจัย .....	160
	ข้อเสนอแนะ .....	166
	ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	166
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป .....	167
	บรรณานุกรม .....	169
	ภาคผนวก .....	179
	ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	181
	ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	187
	ภาคผนวก ค เครื่องมือการวิจัย .....	211
	ภาคผนวก ง ค่า IOC .....	229
	ภาคผนวก จ ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	249
	ภาคผนวก ฉ ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ แนวทางการพัฒนา .....	257
	ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	263

## บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 แสดงจำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอ ขนาด โรงเรียนและสถานภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา นครพนม เขต 2 .....	83
2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ ขนาดโรงเรียนและสถานภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ....	84
3 รายละเอียดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 จำแนกเป็นรายอำเภอ .....	85
4 รายละเอียดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จำแนกเป็นรายอำเภอ .....	90
5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา .....	109
6 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน .....	110
7 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความคิดรอบยอด .....	111
8 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านเทคนิค .....	113

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
9	ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ..... 115
10	ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม ..... 116
11	ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ ..... 117
12	ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ ..... 120
13	ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล ..... 122
14	ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป ..... 124
15	เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน ..... 129

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
16	เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน 130
17	เปรียบเทียบรายคู่อัตลักษณ์การบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ..... 131
18	ตารางเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ..... 132
19	เปรียบเทียบรายคู่อัตลักษณ์การบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน ..... 133
20	เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน .. 134
21	เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน ..... 135
22	เปรียบเทียบรายคู่อัตลักษณ์โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา ..... 136

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
23	เปรียบเทียบรายคู่ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน .....	137
24	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับ ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม .....	138
25	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม .....	140
26	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานวิชาการ .....	141
27	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ .....	142
28	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล .....	143
29	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป .....	144
30	สรุปทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม	145



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
31	ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด นครพนม เพื่อหาแนวทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร .....	146
32	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม .....	231
33	การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม .....	236
34	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร .....	251
35	แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน .....	254

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	11
2 สัมภาษณ์ นางสาวจรัลภัส มังธานี รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	259
3 นางสาววดี ศรีนุกูล ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน หนองนาหารสมสนุกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	259
4 สัมภาษณ์ นายอภัย ปังอุทา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 .....	260
5 สัมภาษณ์ นายพิชัย หาญรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโง ดอนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	260
6 สัมภาษณ์ นายจรัส ไชยวาริ ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	261
7 สัมภาษณ์ นายปริญญา ขาวประภา ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 .....	261
8 สัมภาษณ์ นายนายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 .....	262
9 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการ บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	262

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

ในสภาพของสังคมในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สังคมประเทศไทยเป็นยุคที่มีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ทันสมัย เข้ามามีบทบาทพร้อมกันกับวัฒนธรรมของชาติตะวันตก ซึ่งก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม ซึ่งการศึกษาถือได้ว่าเป็นรากฐานสำคัญที่สุดในการสร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้า และเป็นการขับเคลื่อนให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน รวมทั้งการแก้ปัญหาต่าง ๆ ในสังคม เนื่องจากการศึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้คนได้พัฒนาตนเองในด้านต่าง ๆ ตลอดเวลา โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคนไทยให้มีความเจริญงอกงามทั้งทางด้านสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมความดีงามในจิตใจ มีความสามารถที่จะทำงาน และคิดวิเคราะห์ได้อย่างถูกต้อง สามารถเรียนรู้ แสวงหาความรู้ ตลอดจนใช้ความรู้อย่างสร้างสรรค์ ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 6 ได้กำหนดให้การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนสำคัญที่สุดกระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตนเองตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพซึ่งในการจัดกระบวนการเรียนรู้จำเป็นต้องมีการจัดให้สอดคล้องกับความถนัดและความสนใจของผู้เรียน ช่วยฝึกทักษะกระบวนการคิด การเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 3)

การบริหารสถานศึกษา เป็นภารกิจหลักของผู้บริหารที่จะต้องกำหนดแบบแผนวิธีการและขั้นตอนต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานไว้อย่างเป็นระบบ เพราะถ้าระบบการบริหารงานไม่ดีจะกระทบกระเทือนต่อส่วนอื่น ๆ ของหน่วยงาน นักบริหารที่ดีต้องรู้จัก

เลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานนั้น จะต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ทุกประการ เพราะว่าการดำเนินงานต่าง ๆ มิใช่เพียงกิจกรรมที่ผู้บริหารจะกระทำเพียงลำพังคนเดียว แต่ยังมีผู้ร่วมงานอีกหลายคนที่มีส่วนทำให้งานนั้นประสบความสำเร็จ ซึ่งการบริหารการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จและสอดคล้องกับแนวทางการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียน คือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ซึ่งตรงตามมาตรา 22 ว่าด้วยการจัดการศึกษา ต้องยึดหลักว่าผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มตามศักยภาพ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือ เป็นผู้นำทางการศึกษา มีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้ง 4 ด้านคือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง เพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียน โดยเป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกาฯ, 2553, หน้า 14)

ประสิทธิผลของโรงเรียน เกิดจากโรงเรียนที่มีสภาพทางสังคม บรรยากาศ และสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้อย่างเหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่าง ๆ เอกสารสื่อวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีคุณภาพและประสิทธิภาพ มีงบประมาณเพียงพอและมีทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างดี ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในด้านต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการจัดการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เห็นคุณค่าของการดำรงไว้ซึ่งทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีความสุข ก่อให้เกิดการพัฒนาประเทศชาติ ได้อย่างมั่นคงและยั่งยืน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นระบบสังคมรูปนัย

ที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของโรงเรียนจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของโรงเรียนคือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน การจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู (พิมพรรณ สุริโย, 2552, หน้า 27) กล่าวโดยสรุป ประสิทธิภาพในการบริหารสถานศึกษา ย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารโรงเรียน เป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารโรงเรียน ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียน มีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้โรงเรียนบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้ที่ทำหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน

การบริหารสถานศึกษาทั้ง 4 ด้านให้มีคุณภาพสอดคล้องกับประสิทธิผลของโรงเรียนและความต้องการของบุคคลและสังคมนั้น มีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคน ซึ่งเป็นทรัพยากรที่สำคัญของประเทศ โดยผู้บริหารสถานศึกษามีอำนาจในการจัดการศึกษาของโรงเรียน มีหน้าที่และรับผิดชอบในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงานวิชาการ งานงบประมาณ งานบุคคล และงานทั่วไป โดยเป็นไปตามความต้องการของนักเรียน และชุมชน ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะสร้างความพึงพอใจให้แก่ทุกคนในสถานศึกษานั้นมิใช่ของง่าย เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (ยุคตันทน์ หวานฉ่ำ, 2555, หน้า 11) และเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าด้านงานวิชาการโดยให้สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายของความสำเร็จในองค์การ ในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับการบริหารคน ทั้งทางด้านบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างระบบการบริหารภายในสถานศึกษาที่ดีให้เกิดประสิทธิผลของงานและเกิดแรงจูงใจในการทำงานมากที่สุด เนื่องจากบุคลากรในสถานศึกษามีความแตกต่างกัน ในด้านความคิดเจตคติ อุปนิสัยและคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารจึงควรสร้างความสัมพันธ์กับบุคลากร ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

โดยมีความเป็นผู้นำของผู้บริหารเป็นเครื่องเกื้อหนุนอยู่เบื้องหลัง จะช่วยส่งเสริมในด้านการบริหารสถานศึกษา และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน รวมถึงการทำงานของครูผู้สอน ซึ่งจะช่วยให้ประสบผลสำเร็จได้ตามแนวนโยบายของโรงเรียน

ซึ่งในการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง มีการกำหนดประเด็นสำคัญของระบบการศึกษาและการเรียนรู้ที่ต้องการปฏิรูปอย่างเร่งด่วนสี่ประการหลักคือ พัฒนาคุณภาพคนไทยยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพครูยุคใหม่ พัฒนาคุณภาพการศึกษา แหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ และพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการใหม่ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจสู่สถานศึกษา มีระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ ตลอดจนมีการนำระบบบริหารจัดการแนวใหม่มาใช้ ควบคู่กับการสร้างผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีการบริหารจัดการการเงินที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2552, หน้า 14-23)

โรงเรียนใน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม แบ่งเป็นสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 1 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 2,064 คน จากโรงเรียน 249 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, 2562) และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม เขต 2 ปีการศึกษา 2562 รวมทั้งสิ้น 1,900 คน จากโรงเรียน 185 แห่ง (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, 2562) ที่สะท้อนให้เห็นว่าบทบาทของผู้บริหารโรงเรียนมีปัญหาเกี่ยวกับทักษะด้านความคิด รวบรวมอด ทักษะด้านวิธีการ และ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ผลการประเมินคุณภาพนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 6 และมัธยมศึกษาปีที่ 3 มีผลสรุปและข้อเสนอแนะคือ ผู้บริหาร และฝ่ายวิชาการทุกระดับควรวางแผนในการทำงานเพื่อช่วยเหลือโรงเรียนด้านการเรียน การสอนให้ทั่วถึงทุกโรงเรียนและต่อเนื่อง โดยเฉพาะโรงเรียนที่มีผลการเรียนต่ำ ซึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารโรงเรียนขาดทักษะการบริหารงานที่สำคัญทั้ง 3

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้ศึกษาค้นคว้าเห็นว่า สถานะภาพที่ต่างกัน โรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกันและประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน แตกต่างกันไป ปัจจัยการบริหาร ทั้งจำนวนบุคลากร งบประมาณ อาคารสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ ตลอดจนชุมชนในเขตบริการของโรงเรียนที่มีความแตกต่างกันและ ประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนจึงขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ ด้านทักษะการบริหารของผู้บริหารโดยตรง

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงศึกษาการบริหารงานของผู้บริหาร ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อนำผลการศึกษาค้นคว้าที่ได้ไปเป็นสารสนเทศใช้เป็น แนวในการพัฒนา แก้ไข ปรับปรุง รวมทั้งการเสริมสร้างทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนำไปสู่ความสำเร็จ ในการบริหารสถานศึกษาและคุณภาพนักเรียนที่พึงประสงค์

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
3. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษาและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
5. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร
6. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม
7. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร เพื่อให้เกิด ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนมของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม



## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีสถานภาพ ตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกัน
5. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก
6. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารอย่างน้อย 1 หลัก มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการวิจัยในครั้งนี้มีความสำคัญต่อผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. ผลการวิจัยในครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัด

นครพนม จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

2. ผลการวิจัยในครั้งนี้นำไปใช้ในการพัฒนาส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม

3. ใช้เป็นแนวทางที่เหมาะสมในการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม

4. เพื่อเป็นข้อมูลสารสนเทศสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาได้ใช้เป็นแนวทาง การวางแผนจัดการศึกษา การให้ความช่วยเหลือแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามแนวทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหารเป็นข้อเสนอแนะให้โรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผู้ศึกษาได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ แคตซ์ (Katz) แคตซ์ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (Katz, 1974, หน้า 90 – 102 อ้างถึงใน สุภาพร รัตน์น้อย, 2552, หน้า 57) ซึ่งมี 3 ทักษะ คือ

1.1.1 ทักษะด้านความคิดรอบยอด

1.1.2 ทักษะด้านเทคนิค

1.1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

1.2 ประสิทธิผลโรงเรียนตามภาระงานการบริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39-104) ประกอบด้วยงาน 4 งาน คือ

1.2.1 งานบริหารวิชาการ

1.2.2 งานบริหารงบประมาณ

1.2.3 งานบริหารงานบุคคล

1.2.4 งานบริหารทั่วไป

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ประจำปี การศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 3,964 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาจำนวน 434 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,530 คน (ข้อมูล มิถุนายน 2562, สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในนครพนม เขต 1, สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนและ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 39-44) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน ดังนี้

2.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน

2.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 234 คน

## 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตามดังนี้

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 สถานภาพตำแหน่ง ประกอบด้วย

3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

3.1.1.2 ครูผู้สอน

3.1.2 ขนาดของสถานศึกษา ประกอบด้วย

3.1.2.1 ขนาดเล็ก

3.1.2.2 ขนาดกลาง

3.1.2.3 ขนาดใหญ่

3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.1.3.1 น้อยกว่า 5 ปี

3.1.3.2 5-10 ปี

3.1.3.3 มากกว่า 10 ปี

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่

3.2.1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด

3.2.1.2 ทักษะด้านเทคนิค

3.2.1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

3.2.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน

3.2.2.1 งานบริหารวิชาการ

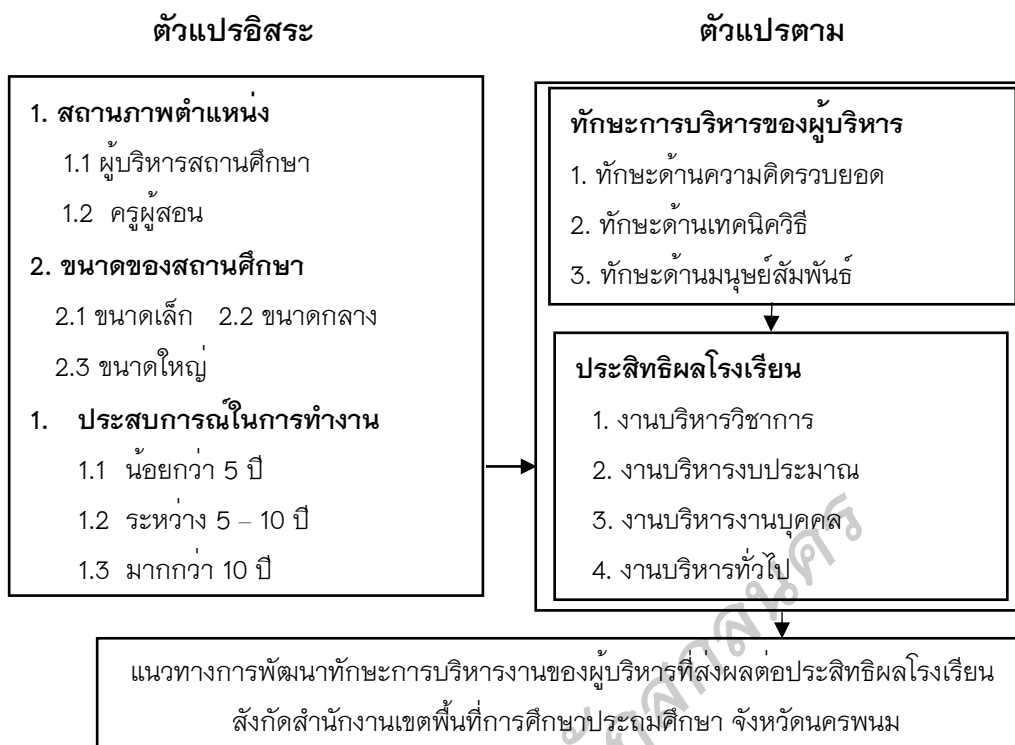
3.2.2.2 งานบริหารงบประมาณ

3.2.2.3 งานบริหารงานบุคคล

3.2.2.4 งานบริหารทั่วไป

### กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้อาศัยแนวคิดและทฤษฎีของ แคตซ์ (Katz) แคตซ์ ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (Katz, 1974, หน้า 90 – 102 อ้างถึงใน สุภาพร รัตน์น้อย, 2552, หน้า 57) และประสิทธิภาพโรงเรียนแยกตามภาระงานการบริหารโรงเรียนของกระทรวงศึกษาธิการ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2556, หน้า 39-104) ได้แก่ งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ งานบริหารงานบุคคล และงานบริหารทั่วไป สรุปเป็นตัวแปรที่สำคัญนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ปรากฏดัง ภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลด้านศักยภาพ ความชำนาญ หรือความเชี่ยวชาญในการนำเอาทรัพยากรมาใช้ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์การ ซึ่งประกอบด้วย ทักษะต่าง ๆ ดังนี้

1.1 ทักษะด้านความคิดรวบยอด (conceptual skills) หมายถึง ความรู้ ความชำนาญในการใช้ความรู้ ความคิด ปัญญา และวิสัยทัศน์ในการบริหารหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพ และประสิทธิผล สามารถปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานให้ทันต่อโลก การศึกษายุคปัจจุบัน ประกอบด้วย การใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชน สังคมและประเทศ การนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ บริหารงานอย่างต่อเนื่อง นำนโยบายไปปฏิบัติโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็น ซึ่งกันและกัน ใช้การบริหารงานอย่างเป็นระบบ มีการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ทักษะด้านเทคนิค (technical skills) หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ และอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติ การกิจ อย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญ และชำนาญจากประสบการณ์ การศึกษา การฝึกอบรม มีความสามารถในการวางระบบงาน การจัดทำงบประมาณ การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน สามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ในการจัดหา วัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน การใช้แผนปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน การนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ การใช้ ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน ใช้วิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.3 ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (human reation skills) หมายถึง การเข้าใจ ธรรมชาติของมนุษย์ ความต้องการของคน การสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา การกระตุ้น ยกย่องชมเชย ให้เกิดความสามัคคี การปรับตัวเข้ากับผู้อื่น ในสถานการณ์ต่าง ๆ แก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง ให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส มีหลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก มีการประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วม ในการจัดการศึกษา ดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของ องค์การ เป็นทักษะการทำงานกับปัจเจกบุคคล หรือกลุ่มบุคคล ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับคนและการใช้คนเพื่อปฏิบัติภารกิจ ให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน เข้าใจสภาพธรรมชาติความต้องการของมนุษย์ รู้จัก และเลือกใช้วิธีจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม สามารถเสริมสร้างความร่วมมือของทีมงาน

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง สภาพความสำเร็จที่ปรากฏจริงใน โรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ทำงาน ร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการ บริหารและการเรียนการสอน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกตามขอบข่ายงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย 4 งาน ดังนี้

2.1 งานบริหารวิชาการ หมายถึง สภาพความสำเร็จของการดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียน

การสอน การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา กระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2.2 งานบริหารงบประมาณ หมายถึง สภาพความสำเร็จของการ ดำเนินการเกี่ยวกับการวางแผนงบประมาณ การคำนวณต้นทุนผลผลิต การจัดระบบ การจัดหาพัสดุ การบริหารทางการเงินและการควบคุมงบประมาณ การรายงาน ทางการเงินและผลการดำเนินงานการบริหารสินทรัพย์ การตรวจสอบภายใน

2.3 งานบริหารงานบุคคล หมายถึง สภาพความสำเร็จของการ ดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในโรงเรียนทุกชั้นตอน ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผล การปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู และบุคลากร ทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 งานบริหารทั่วไป หมายถึง สภาพความสำเร็จของการดำเนินการ เกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับ เรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา การส่งเสริมกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน

และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา งานประสานราชการส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น การรายงานผล การปฏิบัติงานราชการ จัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพตำแหน่ง หมายถึง สถานะของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน อยู่ในสถานศึกษา มีหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ต้องรับผิดชอบภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้แก่

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ทำหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาราชการ ในตำแหน่งผู้อำนวยการ สถานศึกษาและผู้ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสถานศึกษา

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง บุคคลที่เป็นข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นครู ประจำชั้น หรือ ครูที่ทำหน้าที่ปฏิบัติการสอนประจำวิชาในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

4. ขนาดของสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดสอนนักเรียนในระดับก่อน ประถมศึกษาปีที่ 1 ถึงมัธยมศึกษาปีที่ 3 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยจำแนกตามเกณฑ์การแบ่งขนาดโรงเรียนประถมศึกษาของสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งแบ่งเป็น 3 ขนาด คือ

4.1 ขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1 – 120 คน

4.2 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน

4.3 ขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 คน ขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ใน สถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแบ่งระยะของประสบการณ์ในการทำงาน ที่ ซึ่งกำหนดเป็น 3 กลุ่ม คือ

5.1 ประสบการณ์ในการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี

5.2 ประสบการณ์ในการทำงาน ระหว่าง 5-10 ปี

5.3 ประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 10 ปี

6. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารส่งผลต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในการบริหารงาน



ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ซึ่งผู้วิจัย ได้พัฒนาจากการนำผลวิจัยทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม มาจัดทำแบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณา ให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอเป็นแนวทางที่เหมาะสมต่อไป

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยต้องการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามลำดับต่อไปนี้

1. ทักษะการบริหารงาน
  - 1.1 ความหมายของทักษะการบริหารงาน
  - 1.2 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน
2. การบริหารสถานศึกษา
  - 2.1 ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหาร
  - 2.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 2.3 ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา
  - 2.4 ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา
  - 2.5 กระบวนการบริหารสถานศึกษา
  - 2.6 บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.7 คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 2.8 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. ประสิทธิภาพโรงเรียน
  - 3.1 ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีประสิทธิภาพโรงเรียน
4. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 1
5. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครพนม เขต 2
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 6.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## ทักษะการบริหารงาน

### 1. ความหมายของทักษะการบริหารงาน

มีนักการศึกษาและนักวิชาการ ได้ให้ความหมายของคำว่า “ทักษะ” และ “ทักษะการบริหาร” ไว้ดังต่อไปนี้

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550, หน้า 28) ให้ความหมายของการบริหารไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์การอย่างเป็นระบบเพื่อให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

สุภาพร รัตน์น้อย (2552, หน้า 22) ได้สรุปว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ความรู้และวิธีการต่าง ๆ ในการจัดทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้คุ้มค่า บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการใช้ความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญในการจัดการกับทรัพยากรขององค์การ เพื่อให้เกิดประโยชน์ และมีประสิทธิภาพสูงสุดต่อองค์การ

ดังนั้น สรุปได้ว่า “ทักษะการบริหาร” ในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง การที่บุคคลใช้ความรู้ความสามารถ ความชำนาญและเชี่ยวชาญ ในการจัดการกับทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์การให้เกิดประโยชน์คุ้มค่ามากที่สุดและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

### 2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน

การบริหารงานในหน่วยงาน หรือองค์การ หรือสถานศึกษาที่ประสบผลสำเร็จ สามารถพิจารณาได้จากความสำเร็จและประสิทธิผลของหน่วยงานหรือสถานศึกษานั้น ๆ และความสำเร็จของผู้บริหารโรงเรียนสามารถวัดได้จากประสิทธิผลของการจัดการศึกษาในโรงเรียน องค์ประกอบของความสำเร็จในการบริหารงานของผู้บริหารประการหนึ่ง คือ ทักษะการบริหารงาน ซึ่งเกิดจากการนำความรู้ความสามารถ ความชำนาญ มาดำเนินการจนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทักษะการปฏิบัติงานของผู้บริหารจึงไม่ได้เกิดจากการมีสามัญสำนึกที่มีต่อความรับผิดชอบ ต่อการปฏิบัติหน้าที่เท่านั้น แต่เกิดจากการฝึกฝนและการพัฒนาการปฏิบัติงานนั้นอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานตามที่นักการศึกษาและนักวิชาการได้อธิบายไว้ดังนี้

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 14-15) กล่าวว่า การบริหารงาน โดยทั่วไปนั้น ผู้บริหารมักจะประสบปัญหาต่าง ๆ สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาอาจมาจากการขาดทักษะในการบริหารงานของผู้บริหาร การขาดประสบการณ์และความเข้าใจในสิ่งต่าง ๆ อันเป็นทักษะที่จำเป็นของผู้บริหาร ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่า ทักษะที่จำเป็นของผู้บริหารมี 3 ทักษะ คือ ทักษะทางเทคนิควิธี ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิควิธี (Technical Skill) คือ ความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์การศึกษาและการฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skill) คือ ความสามารถในการตัดสินใจทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การจูงใจคน และการประยุกต์ความเป็นผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน
3. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill) คือ ความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อทำให้องค์การสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ ทักษะด้านนี้เป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การ

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2552, ออนไลน์) กล่าวว่า ผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าเล็กหรือใหญ่จำเป็นต้องเรียนรู้ให้เกิดทักษะในการบริหาร 3 ด้าน ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงาน มีทักษะในการบริหารงานเชิงกลยุทธ์ สามารถจัดการองค์กร โครงสร้างการบริหาร และกำหนดภารกิจของครูและบุคลากรทางการศึกษาได้เหมาะสม สามารถนำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาไปสู่การปฏิบัติ สามารถประเมินและติดตามผล ตรวจสอบคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา สามารถนำกระบวนการวิจัยทางการศึกษาและการประเมินผลไปใช้ในการบริหารจัดการการศึกษา สามารถบริหารจัดการงบประมาณการเงินและบัญชีได้อย่างถูกต้อง โปร่งใส และตรวจสอบได้ สามารถวางระเบียบการบริหารทรัพยากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทักษะด้านการบริหารคน สามารถระดมทรัพยากรและภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อส่งเสริมการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในสถานศึกษาให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถสร้างกิจกรรม เพื่อพัฒนาสร้างความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยมีเป้าหมายในการเข้าไปช่วยเหลือชุมชน และเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม สามารถเสริมสร้างขวัญและกำลังใจสำหรับครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาการทำงานให้แก่ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษา ใช้เทคโนโลยีทางการศึกษา มีความสามารถในการพัฒนาทีมงาน

3. ทักษะด้านเทคโนโลยี สามารถบริหารจัดการความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ไปสู่ผู้เรียน ครู และบุคลากรในสถานศึกษา สามารถเผยแพร่ข้อมูลข่าวสาร และกิจกรรมของสถานศึกษาไปสู่ชุมชน สามารถบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการศึกษาและการปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม สามารถจัดกิจกรรมบริหารเพื่อส่งเสริม การเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ นำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหาร นำเทคโนโลยีมาใช้ในการ จัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียน ส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรทางการศึกษาใช้เทคโนโลยี ทางการศึกษา สนับสนุนส่งเสริมนักเรียน ใช้เทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้ สามารถประเมิน การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อปรับปรุงและพัฒนา

บุญเลิศ เขียนวงศ์ (2555, ออนไลน์) กล่าวว่า การเป็นผู้บริหารไม่ว่าจะ เป็นโดยการแต่งตั้ง หรือโดยการเลือกตั้ง การปฏิบัติงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร ไม่ว่าจะระดับใด ผู้บริหารทุกคนจะต้องใช้ทักษะในการบริหาร ซึ่งเดิมนั้นเป็นที่ยอมรับกันว่า ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารมี 3 ประการคือทักษะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทั้งสามนี้เป็นแนวคิดของแคทซ์ (Katz 1995, pp. 33 – 42) แคทซ์ได้อธิบายทักษะทั้งสามประการไว้ดังนี้

1. ทักษะทางเทคนิค (Technical Skills) เกี่ยวข้องกับการมีความรู้ ที่เชี่ยวชาญและมีความชำนาญในกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง พร้อมทั้งมีความ คล่องแคล่วในการใช้เครื่องมือและเทคนิควิธีในการทำกิจกรรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็น ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ ที่จำเป็นในการปฏิบัติภารกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะทางเทคนิคเกิดจากประสบการณ์ ศึกษาศึกษาและการฝึกอบรม ทักษะทางเทคนิคจึงเป็นทักษะในการทำงานกับสิ่งของ

2. ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) อาจตรงกันข้ามกับทักษะ ทางเทคนิคในประเด็นที่ว่าผู้บริหารใช้ทักษะนี้ในการทำงานกับบุคคลมากกว่าการทำงาน กับสิ่งของ ทักษะทางมนุษย์ช่วยให้ผู้บริหารทำงานกับปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มของบุคคล

ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการสร้างพลังแห่งความร่วมมือของทีมงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรทักษะทางมนุษย์จึงเป็นความสามารถของผู้บริหารในการทำงานกับคนในการใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ผู้บริหารจำเป็นจะต้องมีภาวะผู้นำ มีความเข้าใจในการสร้างและใช้แรงจูงใจทักษะทางมนุษย์เป็นความสามารถในการทำงานกับคน

### 3. ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skills)

เป็นความสามารถที่จะประสานสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวม แดทซ์เสนอแนะว่าการที่จะมองเห็นองค์การในภาพรวมได้นั้นจำเป็นจะต้องรู้ถึงการพึ่งพาอาศัยกันของส่วนต่าง ๆ หรือหน้าที่ต่าง ๆ ขององค์การ และเข้าใจได้ว่าการเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งจะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ อย่างไรบ้าง

ทักษะทางความคิดรวบยอดจึงเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะเข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมด มีความสามารถในการมองเห็นองค์การในภาพรวมเหมือนกับการมองของนกมีมองลงมาจากที่สูงมองเห็นองค์การทั้งหมดเห็นว่าองค์การประกอบด้วยส่วนต่าง ๆ อะไรบ้าง แต่ละส่วนจะต้องปฏิบัติการกิจอะไร สามารถที่จะมองเห็นความเชื่อมโยงหรือความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ สามารถที่จะเห็นว่าส่วนต่าง ๆ ขององค์การจะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันอย่างไร การเปลี่ยนแปลงหรือการด้อยประสิทธิภาพของส่วนใดส่วนหนึ่งขององค์การมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์การอย่างไรบ้างทักษะทางความคิดรวบยอดนี้อาจเรียกว่าทักษะทางมโนมติกก็ได้

ผู้บริหารในแต่ละระดับต้องการทักษะทั้งสามแตกต่างกัน ผู้บริหารระดับสูงต้องการทักษะทางเทคนิคน้อยกว่าผู้บริหารระดับต่ำ แต่ต้องการทักษะทางความคิดรวบยอดมากกว่าผู้บริหารระดับต่ำทั้งนี้เพราะผู้บริหารระดับต่ำจำเป็นต้องทำงานกับสิ่งของ เครื่องจักร จำเป็นจะต้องสอนงานให้แก่พนักงานในการทำงาน จึงจำเป็นต้องรู้เทคนิคในการทำงาน ส่วนผู้บริหารระดับสูงนั้นไม่จำเป็นต้องทราบว่างานแต่ละอย่างหรือภารกิจแต่ละอย่างนั้นจะต้องทำอย่างไร แต่จำเป็นจะต้องมีความสามารถในการมองเห็นความสัมพันธ์ ความเชื่อมโยงของสิ่งต่าง ๆ ขณะที่ทักษะทางเทคนิคและทักษะทางความคิดรวบยอดเปลี่ยนแปลงไปตามระดับของการบริหาร แต่ทักษะที่เป็นความต้องการร่วมกันของการบริการแต่ละระดับคือ ทักษะทางมนุษย์ทักษะทางมนุษย์มีความสำคัญในการบริหารงานทั้งในอดีตปัจจุบันและอนาคต

เป็นที่น่าสังเกตว่า แคทซ์ (Robert L. Katz) ได้เขียนบทความชื่อ Skill of an Effective Administrator ตีพิมพ์ในวารสารการบริหารทางธุรกิจของ มหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ดังนั้นจึงน่าจะสรุปได้ว่าทักษะของผู้บริหารที่มีประสิทธิผลนี้ เป็นผู้บริหารในองค์การทางธุรกิจ (business administration) มากกว่าการบริหารอย่างอื่น แต่ต่อมาได้มีผู้นำทักษะทั้งสามนี้มาประยุกต์ใช้กับการบริหารรัฐกิจ (public administration) และการบริหารการศึกษา

ดังนั้น ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารนั้นมีเฉพาะสามทักษะนี้ เท่านั้น อาจมีทักษะอื่น ๆ ที่จำเป็นอีกแต่จำเป็นจะต้องมีอย่างน้อยที่สุด (at least) สามทักษะนี้ (Hersey and Blanchard 1982, p. 5) แคทซ์ได้ใช้คำว่า ทักษะทางมนุษย์ (Human Skills) มิใช่ทางมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Skills) ดังนั้นทักษะทางมนุษย์สัมพันธ์จึงจำเป็นตามแนวคิดของแคทซ์ ทักษะที่จำเป็นตามแนวคิดของแคทซ์ ทักษะที่จำเป็นตามแนวคิดของแคทซ์ คือ ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค และทักษะทางมนุษยสัมพันธ์อาจคล้ายกันอยู่บ้างแต่ไม่เหมือนกันหมด

สรุปได้ว่า การบริหารงานที่ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารมีความ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีความรู้ทักษะในการบริหาร เพราะการที่จะบริหารงานให้สำเร็จตาม ที่มุ่งหวัง จะต้องมีความรู้ทักษะขั้นตอนพื้นฐาน 3 ประการ คือ ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางเทคนิค และทักษะทางความคิดรวบยอด และต้องฝึกฝนให้เกิดขึ้นกับตัวเอง โรงเรียนซึ่งเป็น องค์การทางการศึกษา ซึ่งแตกต่างไปจากองค์การอื่น การบริหารโรงเรียนมีจุดประสงค์ เพื่อพัฒนา 5 ตามแนวคิดของ Drake and Roe คือ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทาง เทคนิค ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางมนุษย์ และทักษะ ทางความคิดรวบยอด ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องฝึกฝนทักษะทั้ง 5 ประการ นี้ให้เกิดความ ชำนาญ จึงจะบริหารงานได้ดีมีประสิทธิภาพ และประสบความสำเร็จ

## 1.2 ทักษะทางความคิดรวบยอด (Conceptual Skill)

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550, หน้า 34) กล่าวว่า ทักษะทางความคิด รวบยอด หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการมองเห็นภาพรวมขององค์กร และเข้าใจความซับซ้อนในโครงสร้าง ภารกิจของการบริหารงานโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารงานวิชาการอันเป็นภารกิจและนโยบายการจัดการศึกษาระดับแรก ที่สำคัญ มีความสามารถในการประสานงานด้านต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และเข้าใจ

การเปลี่ยนแปลงในส่วนหนึ่งว่า จะมีผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กรได้ทันต่อเหตุการณ์ อย่างทันท่วงที

สุภาพร รัตน์น้อย (2552, หน้า 37) สรุปไว้ว่า ทักษะทางความคิด รวบรวม หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการมองเห็นภาพรวมในองค์การ เข้าใจความซับซ้อนขององค์การทั้งหมดสามารถมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การซึ่งผู้บริหารจะต้องเป็นผู้กำหนดและวางแผนงานในองค์การ เพื่อให้้องค์การ บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งสามารถคาดการณ์สิ่งที่เกิดขึ้น และส่งผลกระทบต่อองค์การ

สรุปได้ว่า ทักษะทางด้านความคิดรวบรวม หมายถึง ทักษะที่จำเป็น ผู้บริหารโรงเรียนต้องใช้เพื่อการบริหารงานของโรงเรียน เป็นความสามารถของผู้บริหาร ที่จะต้องเป็นผู้กำหนดและวางแผนการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถมองเห็นภาพรวมขององค์การได้อย่างชัดเจน มีความเข้าใจต่อสถานการณ์ที่มีความเกี่ยวข้องกัน

## 1.2 ทักษะทางด้านมนุษย์สัมพันธ์ (Human Skills)

สุชาติพิทย์ รุทธิฤทธิ์ (2550, หน้า 36) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษย์ เป็นทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร จะต้องทำงานรวมกับคน ดังนั้นผู้บริหารจะต้องเป็นผู้เข้าใจมนุษย์ มีมนุษยสัมพันธ์ดี จึงจะทำให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งมนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลต่อบุคคล ระหว่างบุคคล ต่อกลุ่ม หน่วยงานต่อหน่วยงานเพื่อการทำงานมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในตนเอง ผู้บริหารจะต้องรู้จักตนเองและเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารที่ดีจะต้องมีความสามารถในการประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญและกำลังใจ แก่ทีมงานอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์การ

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550, หน้า 36) กล่าวว่า ทักษะทางมนุษย์ หมายถึง ความสามารถในการทำงานกับคน การใช้คนเพื่อปฏิบัติการกิจ สามารถเข้าใจความต้องการของบุคคล ผู้ร่วมงาน ประสานความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก มีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน รู้จักการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้การยกย่องและชมเชย กระตุ้นให้เกิดความรักสามัคคีในองค์กร ประหนึ่งว่าทุกคนเป็นเจ้าของร่วมกันเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ



สุภาพร รัตน์น้อย (2552, หน้า 36) สรุปไว้ว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีความจริงใจให้ความสำคัญกับทุกคน มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ ภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร โดยอาศัยหลักการ ด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความรู้และความเข้าใจถึงความต้องการพฤติกรรมของบุคคลเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ สามารถประสานสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานกับทุกคน มีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยอาศัยหลักมนุษยสัมพันธ์ เข้าใจถึงความต้องการและพฤติกรรมของมนุษย์ เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร

## 1.2 ทักษะทางด้านเทคนิค (Technical Skills)

ทักษะบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา ทักษะทางด้านเทคนิค เป็นความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิคเครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่ง ทักษะทางด้านเทคนิคเกิดจากประสบการณ์การศึกษา และการฝึกอบรมทักษะทางด้านเทคนิคจึงเป็นเทคนิคในการทำงานกับสิ่งของซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารเพราะจะทำให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพ

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550, หน้า 39) ให้ความเห็นว่า ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค เครื่องมือและอุปกรณ์ที่จำเป็นในการปฏิบัติการกิจอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างเชี่ยวชาญและชำนาญพร้อมทั้งสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุภาพร รัตน์น้อย (2552, หน้า 32) สรุปไว้ว่า ทักษะทางเทคนิค หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการใช้ความรู้ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งรวมถึงความรู้ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ เทคนิค วิธีการในการบริหารให้เกิดผลสำเร็จและสามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผล

สรุปได้ว่า ทักษะด้านเทคนิคหมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งด้วยความรู้ความชำนาญมีความรู้

ความสามารถในการใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ต่าง ๆ ทางเทคนิควิธีการในการบริหาร สามารถแนะนำให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## การบริหารสถานศึกษา

### 1. ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหาร

การบริหารมักจะใช้กับการบริหารกิจการสาธารณะหรือการบริหารราชการ ส่วนคำว่า การจัดการใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชน เราจึงเรียกผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับบริหารในหน่วยงานราชการว่า “ผู้บริหาร” ในขณะที่บริษัท ห้างร้าน ใช้เรียกตำแหน่งเป็น “ผู้จัดการ” เนื่องจากการศึกษาเป็นกิจการที่มุ่งประโยชน์สาธารณะ และจัดเป็นส่วนงานของทางราชการ จึงใช้เรียกชื่อผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าวว่า “ผู้บริหารการศึกษา” หากปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าในสถานศึกษา เรียกว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” ได้มีผู้ให้คำจำกัด ความหมายของ “การบริหาร” ในฐานะที่เป็นกิจกรรมชนิดหนึ่ง

Fred N. Kerlinger (1986, p. 9) ได้ให้คำนิยามทฤษฎีว่าเป็นกลุ่มของ โครงสร้าง (Constructs) คำนิยาม (Definitions) และข้อเสนอที่ต้องการพิสูจน์ (Propositions) ที่เสนอความคิดเห็นของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบและต่อเนื่องสัมพันธ์กัน พร้อมกันนั้นก็ระบุความสัมพันธ์ของตัวแปรต่าง ๆ เพื่อที่จะอธิบายและคาดการณ์ ปรากฏการณ์นั้น ๆ

Hersey, Blanchard and Johnson (2001) ให้ความหมายว่า “การบริหาร เป็นกระบวนการทำงานพร้อมกับบุคคลและกลุ่มบุคคล”

ศิริพงษ์ เศาภายน (2551) ผู้บริหารควรมีหลักและกระบวนการบริหาร การบริหารการศึกษา หลักการแนวคิดในการบริหาร ภาพรวมของการบริหารทั้งนี้เพื่อ ให้การจัดการบริหารสถานศึกษามีความเหมาะสมผู้เขียนจะได้กล่าวถึงประเด็นดังกล่าว เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมุมมองในการบริหารสถานศึกษายิ่งขึ้นต่อไป

สมศักดิ์ คงเที่ยง (2552, หน้า 1) การบริหาร หมายถึง กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปร่วมมือกัน ดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างหนึ่ง อย่างใดหรือหลาย ๆ อย่างที่บุคคลร่วมกันกำหนดโดยใช้กระบวนการอย่างมีระบบ และให้ทรัพยากรตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2553) และคณะได้สรุปสาระสำคัญของการบริหาร  
ไว้ดังนี้

1. การบริหารเป็นกิจกรรมของกลุ่มบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป
2. ร่วมมือกันทำกิจกรรม
3. เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน
4. โดยการใช้กระบวนการ และทรัพยากรที่เหมาะสม

สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคล  
ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน  
โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างค้ำค้ำ และให้เกิด  
ประโยชน์สูงสุด

#### หลักการและทฤษฎีการบริหาร

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เข้ามาสู่การบริหารนั้น ได้มีผู้คิดค้นมากมาย แต่พบว่า  
ยังไม่มีทฤษฎีใดที่สามารถช่วยอธิบายปรากฏการณ์ในการบริหารงานได้หมด  
อาจจำเป็นต้องใช้หลาย ๆ ทฤษฎีในการแก้ปัญหาหนึ่ง หรือทฤษฎีหนึ่งซึ่งมีหลักการดี  
และเป็นที่ยอมรับมาก อาจไม่สามารถแก้ปัญหาเล็กน้อย หรือปัญหาใหญ่ได้เลย ทั้งนี้  
ย่อมขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละปัญหา สภาพการณ์ของสังคม และกาลเวลาที่เกิดขึ้นด้วย  
การบริหารได้พัฒนามาตามลำดับเริ่มจากอดีต หรือการบริหารในระยะแรก ๆ นั้น  
มนุษย์ยังขาดประสบการณ์การบริหาร จึงเป็นการลองผิดลองถูก การแลกเปลี่ยน  
ประสบการณ์ยังไม่แพร่หลายและกว้างขวาง การเรียนรู้หลักการบางอย่างจึงเรียนรู้  
จากประสบการณ์ของตนเอง หรือมีการแลกเปลี่ยนกันในวงจำกัด คือ การถ่ายทอดไปยัง  
ทายาท ลูกศิษย์ หรือลูกจ้าง เป็นต้น ต่อมาการบริหารเริ่มมีความหมายชัดเจนและรัดกุม  
ขึ้นในศตวรรษที่ 18 โดยกลุ่มนักรัฐประศาสนศาสตร์ ซึ่งเรียกตัวเองว่า Camera list  
ในประเทศเยอรมันและ ออสเตรีย โดยให้คำจำกัดความของคำว่า การบริหาร หมายถึง  
การจัดการหรือการ ควบคุมกิจการต่าง ๆ ของรัฐ เช่น การบริหารอาณานิคม การบริหาร  
เกี่ยวกับกิจการภาษี การบริหารการเงินของมูลนิธิ และการบริหารอุตสาหกรรม เป็นต้น

ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษา ได้รับการพัฒนา  
เปลี่ยนแปลงไปตามยุคตามสมัยตั้งแต่สมัยโบราณ ยุควิทยาศาสตร์ ยุคมนุษยสัมพันธ์  
จนถึงยุคปัจจุบัน ซึ่งอาศัยทฤษฎีองค์การสมัยใหม่ ที่มีการปรับปรุงพัฒนาและสังเคราะห์  
แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการอย่างกว้างขวางยิ่งขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตาม การบริหารงาน

สมัยใหม่นี้มุ่งเน้นทั้งคน งาน และผลผลิต จึงต้องมีการผสมผสานแนวคิดต่าง ๆ ทุกยุคทุกสมัย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพการณ์และสิ่งแวดล้อมที่เป็นจริงในปัจจุบัน ในที่นี้จะขอแนะนำเสนอทฤษฎีทางการบริหารการศึกษาพื้นฐาน ดังต่อไปนี้

ทฤษฎีการบริหารองค์การอาจจัดกลุ่มได้เป็น 4 กลุ่มหลัก ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก (Classical Organization Theory)
2. ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations School)
3. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวทฤษฎีระบบ (System Theory)
4. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติการทางสังคม Social Action Theory)

1. ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวคิดคลาสสิก คลาสสิก (Classical Organization Theory) แบ่งย่อย ๆ เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1.1 กลุ่มการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ (Scientific Management) เป็นทฤษฎีตามแนวคิดและการศึกษาวิจัยของ เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ผู้มีชีวิตอยู่ในสหรัฐอเมริกาในช่วง ค.ศ. 1856 – 1915 ความมุ่งหมายสูงสุดของแนวคิดเชิงวิทยาศาสตร์คือ จะจัดการบริหารธุรกิจหรือโรงงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดได้อย่างไร ก่อนอื่นควรทราบเสียก่อนว่า ประวัติศาสตร์ของมวลมนุษยชาติทุก ๆ สังคม ทุก ๆ ยุคสมัย แสวงหาวิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดผลสำเร็จ ประเด็นหลักของการทำงานร่วมกัน คือ จะแบ่งงานกันอย่างไรจึงจะทำให้เกิดประสิทธิภาพ อาดัม สมิท (Adam Smith) ในหนังสือ “The Wealth of Nations” ซึ่งเป็นรากเหง้าของทฤษฎีเศรษฐศาสตร์ ได้กล่าวถึงการแบ่งงานกันเฉพาะทาง เช่น งานการผลิตเข็มหมุด หากแบ่งขั้นตอนการผลิตให้แต่ละขั้นทำได้ง่ายที่สุด เร็วที่สุด ให้แต่ละคนรับผิดชอบ เฉพาะขั้นตอนนั้น การผลิตเข็มหมุดจะได้ จำนวนเพิ่มมากขึ้นหลายเท่าของการผลิตเข็มหมุดโดยคนเดียวที่ดำเนินการทุกขั้นตอน การแบ่งงานให้มีความเฉพาะทางเพื่อให้อุบัติการณ์เกิดความชำนาญในการทำงานนั้น จึงเป็นหลักสำคัญของแนวทางธุรกิจในยุคอุตสาหกรรม

เฟรดเดอริก เทย์เลอร์ ก็คือผลผลิตยุคอุตสาหกรรม ฉะนั้นในงานวิจัยเรื่อง “Time and Motion Studies” ค.ศ. 1911 เทย์เลอร์ ได้แสวงหาวิธีการที่ดี

ที่สุด และเชื่อว่า ในทางวิทยาศาสตร์มีวิธีการเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์เพียงวิธีเดียวที่ดีที่สุด เราจะต้องค้นพบให้ได้ ฉะนั้น เทย์เลอร์จึงเชื่อในการแสวงหาวิธีการแบ่งงานกันเฉพาะทาง และให้มีสายบังคับบัญชาหรืออาจควบคุมดูแลแต่ละขั้นตอนโดยผู้ปฏิบัติในระดับล่าง ต้องรับผิดชอบต่อระดับบน

นอกจากนั้น เพื่อให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เทย์เลอร์ เสนอระบบการจ้างงาน (จ่ายเงิน) บนพื้นฐานของการสร้างแรงจูงใจ เช่น ให้ค่าจ้างตามจำนวนชิ้นส่วนที่แต่ละคนผลิตได้เป็นวัน

หลักวิทยาศาสตร์ของเทย์เลอร์ สรุปง่าย ๆ

ประกอบด้วย 3 หลักการ

1. การแบ่งงาน (Division of Labors)
2. การควบคุมดูแลบังคับบัญชาตามสายงาน

(Hierarchy)

3. การจ่ายค่าจ้างเพื่อสร้างแรงจูงใจ (Incentive Payment)

ทฤษฎีของเทย์เลอร์ใช้กันมากในการจัดการธุรกิจ และโรงงาน ในช่วงปลายศตวรรษที่ 19 ถึงต้นศตวรรษที่ 20 ในสหรัฐอเมริกา

1.2 กลุ่มทฤษฎีองค์การอย่างเป็นทางการของฟายอล (Formal Organization Theory)

ทฤษฎีที่สองในตระกูลคลาสสิกคือ ทฤษฎีการบริหาร องค์การอย่างเป็นทางการ ซึ่งมาจากแนวคิดของ Fayol ที่วางหลักการบริหารองค์การไว้ว่าจะต้อง ประกอบด้วยหลัก 7 ประการ ดังนี้

1.2.1 หลักการทำงานเฉพาะทาง (Specialization) คือ การแบ่งงานให้ เกิดความชำนาญเฉพาะทาง

1.2.2 หลักสายบังคับบัญชา ที่เริ่มต้นจากยอดพีระมิดของผู้บังคับบัญชา สูงสุดสู่ระดับต่ำสุด เรียกในภาษาอังกฤษว่า “Scalaprinciple”

1.2.3 หลักเอกภาพของการบังคับบัญชา (Unity of Command)

1.2.4 หลักขอบข่ายของการควบคุมดูแล (Span of Control) คือหลักที่ว่า ผู้ควบคุมดูแลควรจะมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องดูแลจำนวนเท่าไร

จึงจะเหมาะสมและมีประสิทธิภาพที่สุด ฟายอล เสนอว่าควรมีการควบคุมดูแลไม่เกิน 5 -6 คน หรือผู้ดูแลหนึ่งคนต่อ 6 คนที่อยู่ภายใต้การดูแล

#### 1.2.5 การสื่อสารแนวตั้ง (Vertical Communication)

การสื่อสารโดยตรง จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง

#### 1.2.6 หลักการแบ่งระดับการบังคับบัญชาและสาย

เสนาธิการ (Line and Staff Division) การบังคับบัญชา ต้องผ่านสายบังคับบัญชา “line” ส่วนสายเสนาธิการ คือ การให้คำแนะนำ สายวิชาการแยกออกมาต่างหาก จัดไว้เป็นสายที่ปรึกษา

แนวคิดของการจัดโครงสร้างขององค์กรนี้ ต่อมา Luther Gulick ได้นำมา ปรับและกลายเป็นคัมภีร์ของการจัดองค์การในยุคต้นของศาสตร์การบริหาร Luther Gulick ปรับเป็นหลักที่มีอักษรย่อว่า “POSDCORB” ซึ่งนักศึกษาด้านบริหารศาสตร์ยุคหลังสงครามโลกท่อกันอย่างชื่นใจ POSDCORB ย่อมาจาก Planning, Organizing, Staffing, Directing, Co-ordinating, Reporting, Budget หรือการวางแผน การจัดการ การบรรจุ บุคลากร การขึ้นนำ การประสานงาน การรายงาน และการจัดงบประมาณหลัก POSDCORB ใช้การเป็นแนวของการจัดการบริหารองค์การ และระบบราชการ

1.3 กลุ่มทฤษฎีการบริหารแบบราชการ (Bureaucracy) ของ Max Weber ที่กล่าวถึงหลักการบริหารราชการที่ประกอบด้วย

1.3.1 หลักของฐานอำนาจจากกฎหมาย ทุกคำสั่งมาจากอำนาจที่กำหนดไว้ในกฎหมาย หรือกฎระเบียบ

1.3.2 การแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบมีฐานทางกฎหมาย หรือ กฎระเบียบชัดเจน ฉะนั้นต้องยึดกฎระเบียบกฎเกณฑ์เป็นหลัก

1.3.3 การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะทาง

1.3.4 การบริหารงานไม่เกี่ยวกับผลประโยชน์ส่วนตัว แต่เป็นไปตามกฎหมาย และผลประโยชน์สาธารณะ

1.3.5 มีระบบความมั่นคงในอาชีพ การเลื่อนขั้น เลื่อนระดับ เป็นไปตามหลักอาวุโสและระบบคุณธรรม

แนวคิดทั้ง 3 แนวคิด คือ ทฤษฎีบริหารองค์การเชิงวิทยาศาสตร์, ทฤษฎีบริหารองค์การอย่างเป็นทางการ (Formal Organization Theory) และทฤษฎีบริหาร

องค์การในระบบราชการ (Bureaucracy) หรือทฤษฎีบริหารองค์การสามแนวดังกล่าว จัดว่าเป็นกลุ่ม ของทฤษฎีเดิม เรียกว่า “คลาสสิก” (Classic) ซึ่งข้อสมมติฐานคือ มนุษย์ มีเหตุผล และ ใช้หลักของเหตุผลในการบริหารงาน ขณะเดียวกันทฤษฎีบริหารดังกล่าว ก็ถูก วิพากษ์วิจารณ์ว่ามองคนมนุษย์ประดุจเป็นเครื่องมือหรือหุ่นยนต์ที่ต้องอยู่ในกรอบของ องค์การที่มีลักษณะของเครื่องยนต์กลไก (mechanistic) จึงมีข้อจำกัด แต่ทั้งสามแนวคิด หรือสามทฤษฎียังเป็นพื้นฐานของการบริหารในระบบราชการจนกระทั่งมีทุกวันนี้ “ระบบราชการ” จึงมีทั้งข้อดี ข้อเสีย ข้อเสียคือ สายบังคับบัญชาที่ยาวการทำงานต้อง อ้าอึงกฎระเบียบ จึงชักช้าไม่ทันกับการแก้ไขปัญหาในปัจจุบัน เรียกว่า ระบบ “red tape” แต่ข้อดีก็มีมากทั้งด้านการบริหารโดยยึดผลประโยชน์สาธารณะเป็นหลัก มิใช่ผลประโยชน์ ส่วนตัว การบังคับบัญชา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งก็มีระบบระเบียบแน่ชัด ไม่มีระบบ อภิสิทธิ์หรือไร้ระเบียบ แต่ข้อดีดังกล่าว ปัจจุบันนี้ก็ถูกกัดกร่อนด้วยปรากฏการณ์ของ การทุจริต และการแทรกแซงทางการเมืองและทางเศรษฐกิจจากนักการเมืองและพ่อค้า พาณิชย์ ทำให้ระบบราชการเริ่มมีปัญหา

ทฤษฎีการบริหารองค์การเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation School) จุดอ่อนของทฤษฎีการบริหารตามแนวคลาสสิกสามแนวทางที่กล่าวมาแล้ว มีจุดอ่อนที่สำคัญในทัศนะของกลุ่มมนุษยสัมพันธ์ก็คือ การมององค์การเป็นเครื่องยนต์ กลไก และสมาชิกขององค์การเป็นเพียงเครื่องมือ แต่ตามข้อเท็จจริงสมาชิกขององค์การ เป็นยิ่งกว่านั้นคือ มีความเป็นมนุษย์ และมนุษย์ย่อมสร้างความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน แบบมนุษย์ ทำให้เกิดกลุ่มที่ไม่เป็นทางการในองค์กรต่าง ๆ การวิจัยที่นำไปสู่ข้อค้นพบ ดังกล่าวคือ การวิจัยที่เรียกว่า “Hawthorne Experiment” ที่เมโย (Mayo) กับคณะทำการ วิจัยในช่วงทศวรรษที่ 1920 และ 1950 การวิจัยเริ่มต้นที่ข้อสมมติฐานว่า สิ่งแวดล้อมที่มี ผลต่อประสิทธิภาพของการทำงานของคนงาน ดังนั้นคณะวิจัยจึงทดลองปรับเปลี่ยน ความสว่างของแสงไฟในที่ทำงาน การยืดหดเวลาของการทำงานในแต่ละวัน ระยะเวลา การหยุดพัก ผลที่ได้สร้างความประหลาดใจแก่ผู้วิจัยคือ การปรับเปลี่ยนสิ่งแวดล้อม เหล่านี้มิได้มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนงาน แต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดการ เปลี่ยนแปลงทางบวกคือการที่นักวิจัยลงไปสัมภาษณ์ถามความรู้สึกของคนงานกลับทำให้เกิดผลดี ผลดังกล่าวเรียกกันสมัยต่อมาว่า “Hawthorne Effects” คือ การเข้าไป สัมภาษณ์กลุ่มบุคคลมักจะทำให้เกิดการชี้แนะหรือทำให้เกิดผลการเปลี่ยนแปลงเสมอ แต่ข้อค้นพบที่สำคัญซึ่งกลุ่มนักวิจัยมิได้คาดคิดมาก่อนก็คือการค้นพบว่าคนงานสร้างกลุ่ม

แบบไม่เป็นทางการในองค์การที่เรียกในภาษาอังกฤษว่า “Informal Grouping” เกิดทัศนคติของกลุ่มแนวคิด แนวปฏิบัติที่แฝงอยู่ในองค์การ ทำให้เกิดแนวคิดใหม่ที่ว่า ความสัมพันธ์ของมนุษย์มีความสำคัญมาก ซึ่งทฤษฎีคลาสสิกไม่ได้เห็นความสำคัญ ฉะนั้น ประเด็นเรื่องขวัญกำลังใจ แรงจูงใจ สึกาการเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล การสื่อสารอย่างไม่เป็นทางการ การพลวัตกลุ่ม จึงเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จขององค์การ

แนวคิดเชิงมนุษย์สัมพันธ์ต่อมาได้เป็นต้นตระกูลของกลุ่มแนวคิดเชิงพฤติกรรมศาสตร์ของกลุ่มมนุษย์สัมพันธ์ใหม่ที่เรียกว่า “Neo-Human Relations School” ในระยะหลังสงครามโลกครั้งที่สอง ซึ่งประกอบด้วยนักคิด เช่น Likert ที่เน้นลีลาของการบริหารจัดการของผู้นำ อาร์โรจิส (Argyris) ซึ่งเน้นความมีสุขภาพที่ดีของสมาชิกขององค์กร McGregor ผู้เน้นแรงจูงใจและ Herzberg ที่เน้นการจัดการของภารกิจให้มีความหลากหลายไม่น่าเบื่อ (Job enrichment) อาจจะกล่าวได้ว่าทฤษฎีการบริหารจัดการตามแนวมนุษย์สัมพันธ์ มีบทบาทในการส่งเสริมการบริหารจัดการให้มีคุณภาพมากขึ้น และกลายเป็นส่วนสำคัญของทฤษฎีการบริหารองค์การ

ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวทฤษฎีระบบ (System Theory)

ทฤษฎีระบบมีบทบาทสำคัญในการสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับองค์การและ การบริหารองค์การขึ้นไปอีกระดับหนึ่ง ในแง่หนึ่งอาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีระบบทำให้แนวคิดของทฤษฎีต่าง ๆ มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทฤษฎีระบบมีข้อสมมติฐานว่าสังคมเป็นระบบ อุปมาเหมือนระบบของร่างกายมนุษย์ สัตว์ พืช ที่ทำงานเป็นระบบ โดยความหมายว่าทุก ๆ โครงสร้างของร่างกายมนุษย์มีส่วนสัมพันธ์กัน หากส่วนหนึ่งส่วนใดเกิดปัญหา (ติดเชื้อโรค) ก็จะกระทบการทำงานของอวัยวะส่วนอื่น ๆ ด้วยขณะเดียวกันระบบของร่างกายมนุษย์ก็ดำรงอยู่ในสิ่งแวดล้อม ได้รับอิทธิพลผลกระทบจากสิ่งแวดล้อม หากระบบของร่างกายมนุษย์จะดำรงอยู่ได้ต้องสามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม เช่น ในพื้นที่ที่อากาศร้อน ร่างกายจะมีเหงื่อออกเพื่อลดความร้อนหรืออุณหภูมิในร่างกาย หากในสภาพอากาศหนาว ร่างกายก็ต้องปรับอุณหภูมิในร่างกาย แต่หากปรับไม่ได้ด้วยตนเอง ก็จะต้องหาวิธีการสร้างสิ่งแวดล้อมโดยจุดไฟและเตาผิงเพื่อรักษาระดับอุณหภูมิร่างกายหากเปรียบเทียบสังคม หรือองค์ประกอบใด ๆ ของสังคมว่ามีลักษณะเป็นระบบ เช่น องค์การบริหารที่ดำรงอยู่ในสังคมหนึ่งมีความเป็นระบบ ก็อาจจะจำลองระบบขององค์การบริหารนั้น ๆ



สรุประบบจึงมีข้อสมมติฐานว่า ส่วนประกอบของระบบต้องสัมพันธ์กัน ระบบต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ในทางสังคมศาสตร์ยังพิจารณาถึง ระบบปิด ระบบเปิด ระบบปิดคือไม่ยอมรับข้อมูลใหม่จากสิ่งแวดล้อม ส่วนระบบเปิดนั้น ยอมรับข้อมูลใหม่ตลอดเวลา

การนำแนวคิดทฤษฎีระบบมาประยุกต์เข้ากับทฤษฎีการบริหารทำให้ทฤษฎี มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เพราะกลไกของการปรับเปลี่ยน ภายในระบบขยายขอบเขต กว้างขวางไม่ใช่เฉพาะโครงสร้างของระบบที่มีความสำคัญหรือตัวมนุษย์ และความสัมพันธ์ ในองค์การของกลุ่มคนแบบไม่เป็นทางการ แต่องค์ประกอบด้านวัฒนธรรม ขององค์การ สภาวะผู้นำขององค์การ ระบบการเมืองในองค์การ อาจเป็นปัจจัยที่ต้อง นำมาพิจารณา นอกจากนั้นทฤษฎีระบบยังคำนึงถึงสภาวะแวดล้อมภายนอกองค์การ และมองเห็น ความจำเป็นที่ต้องมีการปรับระบบเพื่อดำรงอยู่อย่างสมดุลกับสภาวะแวดล้อม

ทฤษฎีการบริหารองค์การตามแนวปฏิบัติทางสังคม (Social Action Theory)

ทฤษฎีตามแนวปฏิบัติทางสังคม มีความเชื่อว่ามนุษย์แต่ละคนมองโลก ตามอัตวิสัย “ความจริงที่ปรากฏ” ได้รับการแปลความหมายตามทัศนคติ (อคติ) ของแต่ละ บุคคล โลกแห่งความจริงมีได้ดำรงอยู่ในสภาวะ “วัตถุวิสัย” ฉะนั้น การพิจารณาเป้าหมาย ขององค์การว่าเป็นการเข้าใจตรงกันของทุก ๆ คนนั้นเป็นไปได้ “เป้าหมาย” จะปรากฏ เป็นจริงตามกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของมนุษย์ที่นำมาทำงานร่วมกัน แนวคิดนี้ถือว่าการ ลงมือปฏิบัติการทำงานนั้นจึงให้ความหมายที่แท้จริง และการแปลความหมายของแต่ละบุคคล จึงเป็นประเด็นสำคัญ

ทฤษฎี Social Action Theory จึงกลับมาให้ความสำคัญต่อบทบาทของ ปัจเจกบุคคลในองค์การ และเน้นไปที่ “กระบวนการ” มากกว่าโครงสร้าง หรือกฎเกณฑ์ กฎระเบียบตายตัว แต่กระบวนการปฏิสัมพันธ์ของสมาชิกและการแปลความหมาย หรือ ความเข้าใจของสมาชิกจะเป็นประเด็นที่สำคัญ

ความสัมพันธ์ระหว่างทฤษฎีการบริหารกับการบริหารการศึกษา

ทฤษฎีการบริหารการศึกษาก็เหมือนทฤษฎีการบริหารโดยทั่วไปที่มี วิธีการได้มาโดยมีข้อด้อยในด้านที่มีได้ทำความเข้าใจมากนักต่อข้อเท็จจริง (facts) การค้นหาความจริง (findings) หรือการหาข้อยุติโดยทั่วไปและโดยส่วนใหญ่ทฤษฎี การบริหาร การศึกษาและทฤษฎีการบริหารทั่วไปมักจะได้มาจากการรวมเอาแนวความคิด

ซึ่งรวมเอา ข้อเท็จจริง ค่านิยม และข้อความเป็นเบื้องต้นในเรื่องต่าง ๆ เข้าด้วยกันให้เป็นภาพที่มีความ หลากหลายซับซ้อนที่เป็นประโยชน์ในการทำให้เป็นภาพความรู้ในเรื่องนั้น ๆ โดยทั่วไป ทฤษฎีการบริหารทั่วไป จะมีอิทธิพลต่อทฤษฎีการบริหารการศึกษา กล่าวคือ โดยส่วนใหญ่ นักทฤษฎีการบริหารการศึกษาจะประยุกต์ทฤษฎีการบริหารทั่วไปมาใช้เป็น ทฤษฎีการบริหารการศึกษามีทฤษฎีการบริหารการศึกษาจำนวนน้อยมากที่เกิดขึ้นจาก วงการศึกษาเอง ซึ่งส่วนใหญ่จะปรากฏในช่วงยุคการเคลื่อนไหวทางทฤษฎี (Theory Movement) ซึ่งเกิด ตั้งแต่ ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา

นักทฤษฎีการบริหารการศึกษา พิจารณาเห็นว่าองค์การทางการศึกษามีลักษณะเฉพาะที่แตกต่างไปจากลักษณะขององค์การโดยทั่วไปการนำทฤษฎีการบริหารทั่วไป มาใช้เป็นหลักในการดำเนินงานและการตัดสินใจจึงมักไม่อาจแก้ปัญหาและทำให้การ ดำเนินการทางการศึกษาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าว นักทฤษฎีการบริหาร การศึกษาเหล่านี้จึงพยายามค้นหาทฤษฎีการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมกับ ลักษณะเฉพาะขององค์การทางการศึกษาขึ้นมา ทฤษฎีการบริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติ มากกว่า 90 ปี โดยทั่วไปจะแบ่งพัฒนาการของทฤษฎีการบริหารออกเป็น 3 ยุค คือ ยุคเริ่มต้นหรือยุคทฤษฎีคลาสสิก (Classic Theory) หรือยุคทฤษฎีการบริหารเชิง วิทยาศาสตร์ (Scientific Management Theory) ยุคการบริหารเชิงมนุษยสัมพันธ์ (Human Relation Management Theory) และยุคการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ (Behavior Science Management Theory)

ปี ค.ศ. 1950 อันเป็นยุคของการบริหารเชิงพฤติกรรมศาสตร์ ได้มีการ เปลี่ยนแปลงและพัฒนาเป็นแนวการศึกษาขององค์การที่เพิ่มความสัมพันธ์และหลากหลาย มากยิ่งขึ้นซึ่งความหลากหลายดังกล่าว อาจทำความเข้าใจได้โดยการทดสอบแนวคิด ของระบบ 3 ประการ คือความเป็นเหตุเป็นผล (rational) ธรรมชาติของระบบ (natural) และการเป็นระบบเปิด (open – System) โดยแต่ละแนวคิดมีรากฐานมาจากแนวคิดที่มี มาก่อน นั้น (Hoy and Miskel, 1991, p. 8)

แนวคิด หลักการและทฤษฎีการบริหาร ซึ่งนับตั้งแต่ปลายศตวรรษที่ 19 ถึงครึ่งหลังของศตวรรษที่ 20 ทฤษฎีการบริหารมีวิวัฒนาการมาเป็นลำดับ ต่างก็มีข้อดี แตกต่างกันไปและมีข้อจำกัดด้วยกันทั้งนั้น การบริหารที่ดีจึงต้องเข้าใจที่จะบูรณาการหรือ ปรับทฤษฎีต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้แต่ละองค์การ สถานศึกษาก็เป็นองค์การหนึ่ง การบริหาร สถานศึกษาก็จะต้องมีการปรับทฤษฎีเหล่านี้มาใช้ด้วยเช่นกัน

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง การดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งอาจเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน นับตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถ เจตคติ พฤติกรรม คุณธรรม เพื่อให้มีค่านิยมตรงกันกับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยควบคุมสิ่งแวดล้อม ให้มีผลต่อบุคคล และอาศัยทรัพยากร ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ อย่างเหมาะสม เพื่อให้บุคคลพัฒนาไป ตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำเนินชีวิตอยู่

## 2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

สถานศึกษาเป็นโรงเรียนหรือสถาบันที่ทำหน้าที่จัดและให้บริการทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม โรงเรียนจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องมีบทบาทในการบริหารสถานศึกษา และมีความรอบรู้ในหลักการและจุดมุ่งหมายของการจัดการศึกษา ซึ่งมีนักบริหารและนักวิชาการให้ความหมายไว้ต่างกันดังนี้

Good (1983, p. 14) ให้ความหมายของการบริหารโรงเรียนว่าเป็นการวินิจฉัย สั่งการ ควบคุมการจัดการเกี่ยวกับงานหรือกิจกรรมหรือกิจการในโรงเรียน ทั้งการบริหารธุรกิจภายในโรงเรียนและดำเนินการเกี่ยวข้องกับบุคลากรทั้งหมดในโรงเรียน ตลอดจน กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักเรียนโดยตรง เช่น การจัดการเรียนรู้ การแนะแนว กิจกรรมเสริมหลักสูตร เป็นต้น

Hoy and Miskel (2001, p. 170) อธิบายไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารบุคลากรทางการศึกษา ครู นักเรียน เพื่อให้ความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้บุคคลทั้ง 3 กลุ่ม เห็นด้วยและดำเนินการตามข้อตกลงที่วางไว้และพึงยึดปฏิบัติโดยเคร่งครัด

มนตรีพิทย ทรงกิติพิศาล (2552, หน้า 33) ได้กล่าวถึง การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การจัดการส่งเสริม ช่วยเหลือกันของผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะผลักดันให้แผนยุทธศาสตร์ ของสถานศึกษาให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้

สัมนา รณิธย์ (2556, หน้า 95) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ไว้ว่า กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการ

วางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม และการจัดการ เพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ ความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา

สรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการทำงาน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติภารกิจอย่างเป็นระบบในสถานศึกษา ที่มีการดำเนิน กิจกรรม 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่สถานศึกษากำหนดไว้

### 3. ปัจจัยทางการบริหารสถานศึกษา

มนตรีพิชัย ทรงกิติพพิศาล (2552, หน้า 19) ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา ที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น นอกจากจะมีความรู้ มีหลักการและทฤษฎีไปสู่การ ปฏิบัติให้เหมาะสมแก่สถานการณ์และ สิ่งแวดล้อมแล้ว การบริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง มีทรัพยากรอันเป็นปัจจัยพื้นฐาน ทางการจัดการ โดยถือว่าทรัพยากรที่เป็นปัจจัยสำคัญ มีอยู่ 4 ประการ ดังนี้

2.3.1 บุคลากรหรือคน (Man) เป็นผู้ที่ปฏิบัติภารกิจและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับสื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

2.3.2 เงินหรืองบประมาณ (Money) เป็นงบประมาณที่นำมาใช้ในการ ดำเนินการและค่าใช้จ่ายต่าง ๆ

2.3.3 วัสดุ อุปกรณ์หรือสิ่งของ (Materials) วัสดุเครื่องมือเครื่องใช้หรือ สิ่งอำนวยความสะดวกที่นำมาผลิตและนำมาบริการ รวมถึงอาคารสถานที่

2.3.4 การจัดการ (Management) ความรู้เกี่ยวกับการจัดการ เช่นการ บังคับบัญชา การกำหนดขอบข่ายงาน อำนาจหน้าที่ ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การกำหนดเวลาที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุคคลดังต่อไปนี้

พระมหาบุญมี มาลาวชิโร (2553, หน้า 16-17) ได้กล่าวว่าปัจจัยทางการ บริหารที่เป็นพื้นฐานมีอยู่ด้วยกัน 5 ประการ คือ 1) คน 2) เงิน 3) วัสดุ 4) เทคนิควิธี 5) เครื่องจักร ปัจจัยทั้งหมดนี้จะทำให้การบริหารงานขององค์กรเป็นไปอย่างราบรื่นตาม วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อย่างไรก็ตามปัจจัยทั้ง 5 ประการ นี้อาจจะยังไม่เพียงพอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสภาพสังคมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในทุก ๆ ด้านอาจจะมีปัจจัยอื่น ๆ ที่จะช่วย ให้การบริหารประสบความสำเร็จมากยิ่งขึ้น เช่น การตลาดและการประชาสัมพันธ์

ประภาพรพรณ รักเลี้ยง (2556, หน้า 13) ได้กล่าวว่า ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือทรัพยากรการบริหาร เป็นทรัพยากรที่จัดเตรียมไว้สำหรับการดำเนินงานได้แก่ คน หรือทรัพยากรมนุษย์ เงิน/งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการบริหาร และเวลา

สรุปได้ว่า การดำเนินงานทางด้านการบริหารสถานศึกษาในยุคปัจจุบันนี้ ต้องอาศัยทรัพยากรที่สมบูรณ์และมีคุณภาพ เป็นปัจจัยในการบริหารให้ประสบผลสำเร็จ และบรรลุตามวัตถุประสงค์ โดยมีปัจจัย 7 ประการ คือ 1) คน (Man) 2) เงิน (Money)

3) วัสดุอุปกรณ์ (Materials) 4) การบริหาร/เทคนิคการบริหาร (Management)

5) เครื่องจักร (Machine) 6) การตลาด (Market) และ 7) ขวัญและกำลังใจ (Morale)

#### 4. ขอบข่ายการบริหารสถานศึกษา

Campbell and other (1983, p. 116) เสนอว่าขอบข่ายงานที่สำคัญ ของโรงเรียน มีอยู่ 6 งานด้วยกันคือ งานพัฒนาหลักสูตรและการสอน งานบริหารกิจการ นักเรียน งานบุคลากรงานอาคารสถานที่ งานธุรการและการเงิน งานสัมพันธ์ชุมชน

จันทราณี สงวนนาม (2551, หน้า 140) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ควรจัดลำดับความสำคัญของภารกิจสถานศึกษา เรียงลำดับความสำคัญดังนี้ อันดับที่ 1 การบริหารงานวิชาการ อันดับที่ 2 การบริหารงานบุคคล อันดับที่ 3 การบริหารงาน กิจกรรมนักเรียน อันดับที่ 4 การบริหารงานธุรการการเงินและพัสดุ อันดับที่ 5 การบริหารงานอาคารสถานที่ อันดับที่ 6 การบริหารงานความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียน กับชุมชน

สิมมา รุทธิธย์ (2556, หน้า 96) การบริหารสถานศึกษา เป็นกิจกรรม ที่ต้องดำเนินการสนับสนุนและส่งเสริม แก่บุคลากร ให้เกิดกระบวนการจัดการเรียนรู้ อย่างต่อเนื่องเป็นระบบ ในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องตระหนักว่าทุกกิจกรรม ในการบริหารจัดการต้องเน้นให้เกิด คุณภาพตามเป้าหมาย เป็นที่พึงพอใจแก่ทุกฝ่าย ที่เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมุ่งเน้นที่คุณภาพผู้เรียนและส่งเสริมการจัดการ เรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง (Child Centered Students) ที่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เรียน ได้แสดงความสามารถตามศักยภาพและ ความเหมาะสมเพื่อให้ผู้เรียนมีพัฒนาการ ตามเป้าหมายทางการศึกษาที่ต้องการและงานหลัก ๆ ในการบริหารสถานศึกษา ตามพระราชบัญญัติ การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มี 4 ด้าน คือ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารบุคคล และการบริหารงานทั่วไป

กระทรวงศึกษาธิการ (2556, หน้า 33–38) ได้แบ่งขอบข่าย  
การบริหารงาน ในสถานศึกษา ไว้ 4 กลุ่ม คือ

1. การบริหารวิชาการ ประกอบด้วย

- 1.1 การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
- 1.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
- 1.3 การวัดผล ประเมินผลและเทียบโอนผลการเรียน
- 1.4 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา
- 1.5 การพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 1.6 การพัฒนาแหล่งเรียนรู้
- 1.7 การนิเทศการศึกษา
- 1.8 การแนะแนวการศึกษา
- 1.9 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา
- 1.10 การส่งเสริมความรู้ด้านวิชาการแก่ชุมชน
- 1.11 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ

กับสถานศึกษาอื่น

- 1.12 การส่งเสริม และสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั

หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

2. การบริหารงบประมาณ ประกอบด้วย

- 2.1 การจัดทำและเสนอขอของบประมาณ
- 2.2 การจัดสรรงบประมาณ
- 2.3 การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน

และผลการดำเนินงาน

- 2.4 การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.5 การบริหารการเงิน
- 2.6 การบริหารบัญชี
- 2.7 การบริหารพัสดุและสินทรัพย์

3. การบริหารงานบุคคล ประกอบด้วย

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลังและกำหนดตำแหน่ง
- 3.2 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.3 การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ

3.4 วินัยและการรักษาวินัย

3.5 การออกจากราชการ

#### 4. การบริหารงานทั่วไป ประกอบด้วย

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนงาน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการบริหารงาน

4.7 งานเทคโนโลยีการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับผู้เรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ

และตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา

ของบุคคล

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

#### 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การลงโทษ นักเรียน

กฎกระทรวงศึกษาธิการ (2550) กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 ไว้ว่า อาศัยอำนาจตามความใน มาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในข้อ 1 ดังต่อไปนี้

ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน พิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี ในเรื่องต่อไปนี้

##### 1. ด้านวิชาการ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการให้ความเห็นการพัฒนาสาระ  
หลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา

1.8 การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

1.9 การนิเทศการศึกษา

1.10 การแนะแนว

1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

การศึกษา

1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ

สถานศึกษาอื่น



- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล  
ครอบครัว หน่วยงานและสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน  
ด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาสื่อและสื่อเทคโนโลยีเพื่อใช้ในสถานศึกษา
2. การบริหารงบประมาณ
  - 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ  
เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรร  
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
  - 2.4 การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
  - 2.5 รายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
  - 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
  - 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจาก  
งบประมาณ
  - 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
  - 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน  
เพื่อการศึกษา
  - 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  - 2.11 การวางแผนพัสดุ
  - 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะ  
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ  
และจัดหาพัสดุ
  - 2.14 การจัดหาพัสดุ
  - 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงินและการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน

### 3. การบริหารงานบุคคล

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

#### ทางการศึกษา

- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู

#### และบุคลากรทางการศึกษา

- 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 การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

#### เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

#### และบุคลากรทางการศึกษา

- 3.16 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ

- 3.17 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ  
ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.18 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
- 3.19 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. การบริหารงานทั่วไป
- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 ประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนงาน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการบริหารงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับผู้เรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ  
เลิกสถานศึกษา
- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ  
และตามอัธยาศัย
- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา  
ของบุคคล
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

#### 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

การลงโทษนักเรียน

สรุป ขอบข่ายการบริหารงานของสถานศึกษาแบ่งงานออกเป็นด้าน ๆ และมีรายละเอียดมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรและความคล่องตัวในการบริหารแต่มีจุดมุ่งหมายเดียวกันคือเกิดประสิทธิผลสูงสุด การบริหารสถานศึกษามุ่งงานหลัก 4 ด้าน ตามหลักการกระจายอำนาจของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ฉบับที่ 2) ฉบับแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. 2545 มาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง หลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจดังกล่าว ให้เป็นไปตามที่กำหนดในกฎกระทรวง

#### 5. กระบวนการบริหารสถานศึกษา

กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษาเป็นการประยุกต์กระบวนการบริหารเข้ามาใช้ในการบริหารการศึกษา ประกอบด้วย การตัดสินใจ การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ การจัดสรรทรัพยากร การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การควบคุมงาน การประเมินผลงานและการปรับปรุง รวมทั้งกระตุ้นหรือการจูงใจ กระบวนการบริหารการศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญของผู้บริหารทุกระดับ ซึ่งรวมถึงผู้บริหารการศึกษาด้วย (สัมมา ธรนิธย์, 2556, หน้า 94) กระบวนการบริหาร แบ่งขั้นตอนการดำเนินงานที่ต่อเนื่องเป็นวัฏจักรที่หมุนเวียนตลอดเวลาและมีปฏิสัมพันธ์กันทุกทิศทางแบ่งออกเป็น 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การวางแผน 2. การจัดองค์การ 3. การจัดบุคลากร 4. การอำนวยการ 5. การควบคุม ซึ่งสอดคล้องกับ คณาจารย์ภาควิชาบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง (2549, หน้า 9) ได้กล่าวในหนังสือ สรุปเนื้อหาวิชาทฤษฎีองค์การ ได้กล่าวแนวคิดของ Henry Fayol นักวิชาการเหมืองแร่ชาวฝรั่งเศส ผู้เป็นต้นกำเนิดในการเสนอองค์ประกอบมูลฐานของการบริหารแบบกระบวนการ 5 ประการ ที่เรียกว่า POCCC ไว้ดังนี้

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การสร้างทางเลือกหรือแนวดำเนินการ ไว้ล่วงหน้าเพื่อใช้ในการตัดสินใจในอนาคต
2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างหน่วยงาน และระบุหน้าที่โดยการประสานระหว่าง วัตถุ คนและเงิน

3. การบังคับบัญชา (Commanding) การทำให้เกิดการดำเนินงานตามที่มีการกำหนดไว้ซึ่งการบังคับบัญชาที่ดีนั้น จะต้องมีการสื่อสาร 2 ทาง กล่าวคือ การยอมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้

4. การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การรวมความพยายามของผู้ปฏิบัติงานและช่วยสนับสนุนให้เกิดการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน เพื่อให้การทำงานสำเร็จ

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การติดตามการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

เสนาะ ดิยาว (2551, หน้า 13) กล่าวว่า กระบวนการบริหารเป็นสิ่งที่ระบุให้รูวากรอบของงานบริหารมีอะไร หรือผู้บริหารต้องทำหน้าที่อะไรในการบริหารงาน การจะเรียนรู้และเข้าใจเรื่องการบริหารองค์กรมีแนวทางการเรียนรู้หลายทาง แต่แนวทางการศึกษา หน้าที่ทางการบริหารขั้นพื้นฐานที่ทำให้เข้าใจง่าย เพราะมีขั้นตอนเป็นเหตุเป็นผลและเป็นขั้นตอนตามลำดับก่อนหลังของการบริหารงาน เดิมขั้นตอนของการบริหารอาจมีมากกว่านี้ แต่ที่จะกล่าวต่อไปนั้นเป็นที่ยอมรับกันในตำราสมัยใหม่ส่วนใหญ่ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 หน้าที่ ด้วยกัน คือ

1. การวางแผน (Planning) คือ การกำหนดขึ้นมาล่วงหน้าว่าเป้าหมายเป็นอย่างไรและจะมีวิธีการอย่างไร ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายนั้น หน้าที่ในการวางแผนจะต้องระบุงานที่ต้องการและหนทางที่จะทำให้ได้ผลงานนั้น การวางแผนเป็นการตัดสินใจในปัจจุบันที่จะเลือกวิธีการกระทำเพื่อให้ได้ผลตามต้องการในอนาคต ส่วนปัจจัยที่ทำให้ได้ตามเป้าหมายมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับสถานการณ์อันอาจเกิดขึ้นในอนาคต

2. การจัดองค์กร (Organizing) คือ การจัดสรรทรัพยากรและเตรียมกิจกรรมที่จะมอบหมายให้คนหรือกลุ่มคนดำเนินการให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้ การจัดองค์กรจึงเกี่ยวข้องกับการกำหนดกิจกรรมและทรัพยากร ซึ่งเท่ากับเป็นการทำแผนให้เกิดขึ้นจริง โดยการกำหนดงาน การมอบหมายงานให้คนและการสนับสนุนบุคคลเหล่านั้นทางด้านทรัพยากรและเทคโนโลยี

3. การนำ (Leading) คือ กระบวนการในการกระตุ้นส่งเสริมคนให้ทำงานเพื่อบรรลุผลตามแผนงานที่กำหนดไว้การนำเกี่ยวข้องกับกระบวนการที่ทำให้คนทำงานร่วมกันจนสำเร็จผลตามเป้าหมายขององค์การ กระบวนการนำนี้จะสร้างคนให้เกิดความผูกพันในงาน ส่งเสริมให้คนเต็มใจที่จะทำงานและกระตุ้นให้คนทุ่มเทและอุทิศตัวเองให้กับงาน จนได้ผลตามที่ต้องการ

4. การควบคุม (Controlling) คือ กระบวนการในการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบผลงานกับเป้าหมายหรือมาตรฐานและแก้ไขให้ได้ตามเป้าหมาย การควบคุมนี้จะทำให้ผู้บริหารรับผิดชอบในการติดตามความก้าวหน้าของงาน กำกับดูแลการทำงานของผูปฏิบัติงานตลอดจนติดต่อสื่อสารกับผู้ปฏิบัติถึงผลการทำงานนั้น ซึ่งกระบวนการบริหารจะเป็นไปตามวัฏจักรที่หมุนเวียนตลอดเวลาและมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทุกทิศทาง นักวิชาการบางท่านอาจเพิ่มเติมหน้าที่สำคัญอื่น ๆ เพิ่มเติมเข้าไปอีก อาทิเช่น การคิดสร้างสรรค์ (Innovating) การวินิจฉัยสั่งการหรือการตัดสินใจ (Decision-Making) ตามเป้าหมายที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ในการปฏิบัติงานร่วมกันจะเป็นไปด้วยความราบรื่นและเจริญก้าวหน้า จำเป็นต้องจัดระบบระเบียบและกำหนด กฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่ยึดถือร่วมกัน ต้องอาศัยการบริหารที่มีคุณภาพ

## 6. บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

Gibson, Ivanzevich and Donnely (1988) ให้ความหมายว่า บทบาท คือ แบบแผนพฤติกรรมที่ถูกคาดหวังอย่างมีเหตุผลตามตำแหน่งที่กำหนดขึ้นภายในหน่วยงาน

S.P.Robbin (1998) ให้ความหมายว่า บทบาท คือ แบบแผนพฤติกรรมที่คาดหวังในบุคคลใดบุคคลหนึ่งตามตำแหน่งหน้าที่หนึ่ง ๆ ในหน่วยงานสังคมนั้น ๆ

สรุปได้ว่า บทบาท หมายถึง อำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานโดยตรงและงานพิเศษที่ควรจะต้องกระทำหรือพฤติกรรมที่คาดหวังสำหรับผู้อยู่ในสถานการณต่าง ๆ ว่าต้องปฏิบัติอย่างไร เป็นบทบาทที่คาดหวังโดยกลุ่มคนหรือสังคม

ปริญญา ตันสกุล (2550, หน้า 18) กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ว่า ในการดำเนินชีวิตประจำวันของคุณท่ามกลางสิ่งแวดล้อมของมนุษย์คนอื่น ๆ นั้นตัวคุณเองก็ถูกกำหนดบทบาทว่าคุณพร้อมจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามผู้อื่นโดยตรงไม่ว่าจะเป็นผู้นำตามสถานการณ์หรือผู้นำตามธรรมชาติ ต้องกล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าทำ กล้ารับผิดชอบและไว้วางใจผู้อื่นเท่านั้น

ธีระ รุญเจริญ (ม.ป.ป, อ้างถึงใน สุภา ทองเจริญ, 2555, Online) บทบาทของผู้บริหารเป็นสิ่งสำคัญที่จะกระตุ้น ส่งเสริมให้การบริหารงานในบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารประสบผลสำเร็จ ซึ่งบทบาทผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อการปฏิรูปการศึกษาโดยยึดผู้เรียนเป็นสิ่งสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

1. เป็นผู้นำในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะ

ที่พึงประสงค์

2. เป็นผู้นำในการบริหารยึดแนวทางการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน
3. เป็นผู้นำด้านการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการจัดการเรียนรู้
4. เป็นผู้นำในการพัฒนาวิชาการ
5. เป็นผู้ประสานความร่วมมือกับชุมชน
6. เป็นผู้นำในการบริหารงานแบบประชาธิปไตย โดยร่วมกันทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้ทุกคนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน
7. เป็นผู้นำในการจัดการศึกษา เป็นเอกลักษณ์ขององค์กรในการสร้างสรรค์
8. เป็นผู้นำในการบริหารคุณภาพ โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมคิดร่วมตัดสินใจ ลงมือทำและรับผิดชอบร่วมกัน เพื่อมุ่งพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ
9. เป็นผู้สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมในการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
10. เป็นผู้นำในการจัดหางบประมาณ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาร่วมกัน

ดังที่กล่าวมา ผู้บริหารที่ยึดหลักการ 10 ประการ ดังกล่าว ย่อมจะประสบความสำเร็จในการบริหารจัดการสถานศึกษาให้เป็นที่ยอมรับของคนทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารที่ดีจึงต้องสำรวจตนเองถึงข้อบกพร่องและหาแนวทางในการพัฒนาตนเองเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนางานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการบริหารจัดการใหม่และการปฏิรูปการศึกษาในปัจจุบัน ซึ่งในการดำเนินงานผู้บริหารต้องยึดการบริหารจัดการโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน (School based Management: SBM) ประกอบด้วยเกณฑ์ต่อไปนี้ 1. การเป็นผู้นำทางวิชาการ 2. การบริหารแบบมีส่วนร่วม 3. การเป็นผู้อำนวยความสะดวก 4. การประสานความสัมพันธ์ 5. การส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร 6. การสร้างแรงจูงใจ 7. การประเมินภายในและการประเมินภายนอก 8. การส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนา 9. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ 10. การส่งเสริมเทคโนโลยี

กระทรวงศึกษาธิการ กล่าวถึง บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาไว้ใน (คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล, 2546, หน้า 6) ว่าหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ 4 ประการ ดังนี้

1. การเป็นผู้นำด้านจัดระบบ พัฒนาการแห่งการเรียนรู้ จัดและใช้ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร จัดระบบเครือข่ายเพื่อพัฒนาการศึกษาและบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนการสอน

2. เป็นผู้นำทางด้านวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรเพื่อความเป็นเลิศ การพัฒนารูปแบบการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีมาตรฐาน

3. การเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการ ในการวางแผนกลยุทธ์ การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ขจัดความขัดแย้งภายในองค์กร บริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพและจัดการบริหารแนวใหม่โดยจัดระบบสารสนเทศและเทคโนโลยี

4. บริหารจัดการโรงเรียนเพื่อชุมชนและสังคม

ไชยา ภาวะบุตร (2554, หน้า 172) ได้กล่าวถึง บทบาทของผู้บริหารมืออาชีพ ว่า ในยุคไอที นักบริหารมืออาชีพมีบทบาทในหลายด้านด้วยกัน บทบาททางด้าน การตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์กร การอำนวยความสะดวกและการสื่อสาร การติดตามประเมินผล บทบาททางด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทั้งภายใน และภายนอกองค์กรและบทบาทในด้านการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศ

ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สัมมนา รธนิตย์ (2556, หน้า 55-57) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารมีดังนี้

1. บทบาทเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ ผู้บริหารควร

1.1 กำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการทำงานแล้วกำหนดเป็นจุดหมายปลายทางการบริหาร

1.2 ระลึกเสมอว่าอะไรคือสิ่งที่ดีที่สุดสำหรับองค์กร

1.3 ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์

1.4 ทำให้บุคลากรยอมรับเป้าหมายทั้งจุดมุ่งหมายทั่วไปและจุดมุ่งหมายโดยเฉพาะและให้ทุกคนแปรจุดมุ่งหมายสู่การปฏิบัติไปในแนวทางเดียวกัน

1.5 ค้นหาวิธีทางที่มีสำหรับทำให้เป้าหมายบรรลุผลสัมฤทธิ์

1.6 หาวิธีเพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจากบุคลากรทุกคน และก่อให้เกิดความสามัคคีเกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรด้วยกัน



## 2. บทบาทด้านการวางแผน ผู้บริหารควร

2.1 ออกรูปแบบเพื่อการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าโดยผ่านทาง  
การเลือกแนวทางที่ดีที่สุด

2.2 กำหนดผลที่ได้จากการปฏิบัติงาน

2.3 ทำความชัดเจนในสิ่งที่ต้องการให้สัมฤทธิ์ผลและวิธีการ

2.4 วางแผนสำหรับผลสัมฤทธิ์และปรับปรุงระบบค่านิยม

ของสังคม

2.5 ทำงานให้ยืดหยุ่น เพื่อปรับปรุงให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง  
อย่างรวดเร็วของกิจกรรมทั้งหลาย

2.6 ร่างแผนโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานการวิจัย จัดทำแผนให้สมบูรณ์  
ให้เป็นจริงและปฏิบัติได้โดยทบทวนแผนอย่างสม่ำเสมอและให้สอดคล้องกับแผน  
ขององค์การในประเทศ

2.7 ทำให้บุคลากรทุกคนที่เกี่ยวข้องเข้าใจแผนและปฏิบัติ  
ในทิศทางเดียวกัน

## 3. บทบาทในด้านจัดการองค์การ ผู้บริหารควร

3.1 วางโครงสร้างของการจัดองค์การรูปแบบของตำแหน่ง  
และ ความสัมพันธ์

3.2 กำหนดตำแหน่งของบุคลากรโดยตั้งอยู่บนพื้นฐาน  
ของกฎหมาย

3.3 กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร

3.4 ส่งเสริมพฤติกรรมกลุ่มสู่ผลสัมฤทธิ์ของวัตถุประสงค์และ  
เป้าหมาย โดยผ่านการปฏิบัติงาน กระบวนการสื่อความหมายและการประเมินผล

3.5 ก่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยของกลุ่ม โดยผ่านทาง  
ความสัมพันธ์ ทาง การแสดงออกด้วยตนเองและการนำตนเอง

3.6 ทำให้องค์การเกิดบรรยากาศแบบประชาธิปไตย ได้รับ  
ความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนโดยผ่านความสัมพันธ์อันดี คงไว้ซึ่งมิตรภาพ ความเคารพ  
และความมั่นใจในระหว่างบุคลากร

3.7 ส่งเสริมประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เพื่อทำให้วัตถุประสงค์  
สัมฤทธิ์ผล

#### 4. บทบาทในด้านการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควร

- 4.1 แนะนำบุคลากร เคารพความรู้ บุคลิกภาพและเกียรติของบุคลากรทุกคน
- 4.2 ใช้อำนาจและหน้าที่ที่ตัดสินใจในกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจว่ากิจกรรมทั้งหลาย ดำเนินไปสู่วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้
- 4.3 ประสานงานองค์กรต่าง ๆ ที่ครอบคลุมทิศทางการทำงาน เช่น สถานการณ์ เครื่องมือ การเงิน ความรู้และทักษะ
- 4.4 เป็นผู้ประสานงานระหว่างบุคลากรฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความสามัคคีในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานจากการทำงานมากที่สุดโดยลงทุนน้อยที่สุด
- 4.5 ทำให้บุคลากรเคารพตนเองและมีความพอใจในตัวเอง รับผิดชอบต่องานที่ตนเองทำ
- 4.6 เข้าใจความรู้สึกและการตัดสินใจของบุคลากรและหลีกเลี่ยงการใช้ความคิดเห็นของตนเองแต่ผู้เดียว
- 4.7 กำหนดขั้นตอนและวิธีการเพื่อแก้ปัญหาหรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ ให้เป็นที่ยอมรับจากทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

#### 5. บทบาทในด้านการประเมินผล ผู้บริหารควร

- 5.1 ประเมินผลกระบวนการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งด้านคุณภาพและ ปริมาณโดยเปรียบเทียบกับมาตรฐานและเกณฑ์ที่กำหนดไว้เพื่อปรับปรุงงานและตัวบุคลากร
- 5.2 ศึกษาจุดอ่อน จุดแข็งเพื่อดำเนินการแก้ไขหรือพัฒนา
- 5.3 ทำการประเมินอย่างต่อเนื่อง เป็นระบบและเป็นปรนัย
- 5.4 ประเมินผลเพื่อก่อให้เกิดความพอใจทางจิตวิทยา และปรับปรุงเรื่องมนุษยสัมพันธ์
- 5.5 ประเมินเจตคติของประชาชน เพื่อสร้างความเข้าใจ ได้รับความสนใจและการร่วมมือ สนับสนุนจากประชาชน
- 5.6 ส่งเสริมการประเมินผลตนเองและการปรับปรุงในตัวบุคลากร  
สรุปจาก แนวความคิดของนักวิชาการและองค์กรต่าง ๆ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา กล่าวคือ การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาในยุค ปัจจุบันนั้น ผู้บริหารควรจะรู้จักบทบาทและหน้าที่ของตนเอง เพื่อนำไปใช้

การเป็นผู้นำที่มี ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล จะสะท้อนผลการดำเนินงาน ในสถานศึกษาออกมาให้ ปรากฏโดยบุคคลทั่วไปได้ประจักษ์เห็นในความสามารถด้าน ต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษา และเป็นศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้การดำเนินงานสำเร็จ ล่วงไปด้วยดี ความสามารถของ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสัมพันธ์กับปริมาณงาน และคุณภาพของสถานศึกษา เพราะฉะนั้น การรู้จักบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา จึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานและความสำเร็จของสถานศึกษาโดยมีชุมชนและสังคม เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

### 7. คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา

ยุคของการบริหารจัดการศึกษาไทยในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสแห่งความ เป็นโลกาภิวัตน์ (Globalization) ซึ่งอยู่ภายใต้เงื่อนไขการปรับเปลี่ยนการแข่งขัน เพื่อสร้างข้อได้เปรียบ และความมุ่งมั่นของสังคม ที่ดำเนินไปอย่างรวดเร็ว รุนแรง และมีความหลากหลายนั้น ต่างก็ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพ โดยเฉพาะด้านการศึกษา ซึ่งเป็นผล เนื่องมาจากการปรับเปลี่ยนบริบทและโครงสร้างการบริหารของการบริหาร จัดการศึกษา ภายใต้สาระแห่งบทบัญญัติของกฎหมายการศึกษา ที่เรียกว่า “พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542” เป็นการจัดโครงสร้างการบริหาร การศึกษา โดยยึดหลักของการมีเอกภาพเชิงนโยบาย หลากหลายในการปฏิบัติ โดยเน้นระบบการกระจายอำนาจและการยึดหลักการมีส่วนร่วม ของท้องถิ่นเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา จึงเปรียบได้ว่าเป็นจอมทัพสำคัญที่จะนำพาองค์กร ให้ก้าวไปในกระแสแห่งการปฏิรูป ได้อย่างมีเกียรติ และศักดิ์ศรี ผู้บริหารสถานศึกษา ในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงทางบริบท (Context) หลากหลายส่วนนั้น น่าจะเปรียบได้กับ “ผู้บริหารมืออาชีพ” จึงจะเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน ที่จะทำหน้าที่สำคัญให้ไปสู่ เป้าหมายที่พึงประสงค์ โดยการกำหนดเป็นยุทธศาสตร์การจัดการศึกษา สู่การปฏิบัติที่ แสดงให้เห็นศักยภาพ คุณภาพ เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ในการบริหารจัดการศึกษาภายใน สถานศึกษา

ในการที่จะเป็นผู้บริหารในยุคปัจจุบัน ผู้บริหารจะต้องมีคุณสมบัติที่หลากหลาย ในการที่จะบริหารจัดการศึกษาซึ่งมีการปฏิรูปเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้ ก้าวทันกับเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ผู้เขียนได้นำหลักการทฤษฎีต่าง ๆ ของนักการศึกษา มากกล่าวถึง เพื่อให้เห็นคุณลักษณะของผู้บริหารยุคใหม่ให้เกิดความเข้าใจชัดเจนดังต่อไปนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ (2553, หน้า 9) เสนอว่า คนดี หมายถึง คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงามมีคุณธรรมจริยธรรม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออก เช่น มีวินัย มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล รู้หน้าที่ ซื่อสัตย์ พากเพียร ขยัน ประหยัด มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพความคิดเห็นและสิทธิของคนอื่น มีความเสียสละ รักษาสิ่งแวดล้อม และสามารถอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีสันติสุข

กระทรวงศึกษาธิการ (2550, โปสเตอร์) กำหนดว่า คนดี หมายถึง คนที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และประเทศ ยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยที่มีพระมหากษัตริย์เป็นประมุข มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูพลังงานทรัพยากรธรรมชาติ สิ่งแวดล้อม

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 457) ได้ให้ความหมายของคุณธรรม จริยธรรม คือ แสงสว่างในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เพราะแนวปฏิบัติที่ดีงามย่อมนำไปสู่ความสว่างงามของผู้ปฏิบัติที่ยึดจริยธรรมเป็นจริยวัตร และความดีงามที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตอย่างมีจริยธรรมดังกล่าวก็จะเป็นแสงสว่างนำทางให้ผู้ปฏิบัติไม่หลงทาง

จากความหมายข้างต้นอาจนิยามได้ว่า คนดี หมายถึง คนที่มีคุณธรรม จริยธรรม ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้งด้วยจิตใจและการ แสดงออก เช่น มีวินัย รู้หน้าที่ มีความเอื้อเฟื้อเกื้อกูล มีเหตุผล ซื่อสัตย์ พากเพียร อดทน เสียสละ ขยัน ประหยัด ตรงต่อเวลาและช่วยเหลือผู้อื่น มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย เคารพ ความคิดเห็นและสิทธิของผู้อื่น รักษาสิ่งแวดล้อม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นอย่างมีความสุข คนที่ดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพ มีจิตใจที่ดีงาม มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ทั้ง ด้านจิตใจและพฤติกรรมที่แสดงออกเคารพความคิดเห็น และสิทธิของคนอื่น มีค่านิยมที่สอดคล้องกับค่านิยมของคนไทยส่วนใหญ่ เป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน และ ประเทศ มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อม

### วิสัยทัศน์/มองไกล (Vision – Farsightness)

ดร.อำนาจ วิรวรณ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์ กล่าวว่า “คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารและผู้นำที่ประสบความสำเร็จก็คือ วิสัยทัศน์

ซึ่งจะช่วยให้คาดคะเน และใช้ประโยชน์จากการคาดคะเนได้ดีกว่าผู้อื่น จากการที่มองเห็นอนาคตได้ชัดเจนทำให้สามารถเตรียมการแก้ปัญหาและเตรียมการดำเนินการอย่างได้ผล มีใช้คอยแต่แก้ปัญหาอย่างเดียว จะต้องมีความกล้าในการตัดสินใจอย่างทันท่วงที เพราะการเปลี่ยนแปลงทุกอย่างต้องมีความเสี่ยง แต่ถ้าเราสามารถคาดคะเนล่วงหน้า ความเสี่ยงจะน้อย ผลดีจะมีมาก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2558, online) วิสัยทัศน์ คือ ภาพแห่งความใฝ่ฝัน ความต้องการในอนาคต ที่เห็นได้อย่างชัดเจน ในปัจจุบันซึ่งเป็นภาพที่ยิ่งใหญ่ตระการตาสะท้อนความคิดเชิงรุกและเชื่อมั่นว่าภาพนั้น สามารถเป็นไปได้จนส่งผลเป็นการลงแรงกระทำอย่างมุ่งมั่น จนกว่าจะสำเร็จผสมผสานองค์ประกอบของจินตนาการ การกำหนดเป้าหมาย การมองอนาคต การวางแผนการดำเนินตามเป้าหมายนั้นด้วยใจที่ยึดมั่นจนถึงที่สุด องค์ประกอบเหล่านี้ เป็นคุณสมบัติส่วนบุคคลที่เรียกว่า “วิสัยทัศน์” ลักษณะของวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์ต้องเป็น “ภาพที่เห็นชัดเจน” ความแตกต่างของคนมีและไม่มีวิสัยทัศน์ คือ คนไม่มีวิสัยทัศน์จะเห็นภาพสลับ ๆ เหมือนเมืองในหมอก ดูไม่ออกว่าเป็น

สรุป การเป็นผู้นำมีความจำเป็นที่จะมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการกำหนดภาพอนาคตเพื่อที่จะสามารถก้าวไปโดยมีความมุ่งมั่นที่จะทำฝันให้เป็นจริง รู้เท่าทันเหตุการณ์ สามารถที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การไปสู่การพัฒนาที่ดี เห็นภาพความสัมพันธ์ ระหว่างวิสัยทัศน์กับกลไกต่าง ๆ ที่จะทำให้วิสัยทัศน์ขององค์การถูกนำไปสู่การปฏิบัติอย่าง มีประสิทธิภาพ

### มุ่งมั่น (Commitment – Determination)

สมาน อัครภูมิ (2551, หน้า 455) ได้กล่าวว่า การทำงานด้วยความเสียสละ มุ่งมั่น และทุ่มเท เป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็นผู้บริหาร เพื่อความสำเร็จ ของงาน และการเป็นแบบอย่างให้กับคนอื่น โดยเฉพาะการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ที่จะต้องมีทั้งศาสตร์การบริหารและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ผู้บริหารยุคใหม่ ซึ่งเป็นผู้บริหาร มืออาชีพ จึงควรได้ศึกษาหาความรู้ทั้งด้านการบริหารด้านการศึกษา และความเคลื่อนไหวที่เป็นความรู้รอบตัวจะทำให้เป็นผู้ปฏิบัติงานด้วยความรู้ เสียสละ มุ่งมั่น และทุ่มเท นำไปสู่ความสำเร็จเพราะ “การรู้และทำคือจุดเริ่มต้นของความสำเร็จ ส่วน ความเสียสละ มุ่งมั่น และทุ่มเท คือพลังสู่ความสำเร็จ”

ในมุมมองของผู้วิจัย ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท อุทิศตนในการทำงานแล้ว จะเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนงานเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย

และประสบผลสำเร็จ ขณะเดียวกันก็จะเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์การ ทำให้เกิด  
ความร่วมมือในการที่จะพัฒนาองค์การให้ก้าวหน้าอยู่เสมอ

### เชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ (Confidence)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 115-116) ได้ให้ความหมายถึง  
ความมั่นใจในตนเอง (Self-confidence) ที่มีความหมายกว้างที่ครอบคลุมหลายอย่าง เช่น  
การเคารพนับถือตนเอง (self-esteem) และความมีประสิทธิภาพในตนเอง (self-efficacy)  
เป็นต้น เกือบทุกผลงานวิจัยยืนยันตรงกันว่า ความมั่นใจตนเองเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่ง  
ที่ทำให้ผู้นำที่มีประสิทธิผลต่างจากผู้นำที่ไม่มีประสิทธิผล (Boyatzis, 1982)  
และเป็นคุณลักษณะที่มีผลต่อความมีประสิทธิภาพและความก้าวหน้าของผู้นำ (Bass, 1990)  
และมีผลงานวิจัยหลายคน ที่ยืนยันว่า ความมั่นใจตนเองเป็นคุณลักษณะที่สำคัญในการ  
เป็นผู้นำโดยเสนาหา ผู้นำที่ขาดความมั่นใจตนเองย่อมยากต่อการมีอิทธิพลให้เกิดการใช้  
ความพยายามของผู้อื่นเพิ่มขึ้น จึงทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ ในขณะที่ผู้นำที่มี  
ความมั่นใจตนเองสูงจะพยายามที่จะเลือกทำงานที่มีวัตถุประสงค์สูงและท้าทายต่อ  
ความสามารถของตน โดยผู้นำที่มีความคาดหวังต่อตนเองสูงพบว่าจะมีแนวโน้มในการ  
คาดหวังต่อผู้ใต้บังคับบัญชาของตนสูงตามไปด้วย (Kouzes and Posner, 1987) ผู้นำเช่นนี้  
จะมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายที่ยากนั้นแม้จะพบอุปสรรคปัญหาอันหนัก  
ก็ตามการมีความพยายามที่คงเส้นคงวาในการใช้ความสามารถสูงสุดของตนเพื่อให้งาน  
สำเร็จดังกล่าว ทำให้ผู้นำได้รับการยอมรับนับถือเกิดความผูกพันและความเต็มใจ  
ช่วยเหลือทั้งจากผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งหัวหน้าอีกด้วย ในทางตรงกันข้าม  
ผู้นำที่ขาดความมั่นใจในตนเองนั้น ท่าทีของการแสดงออกในเรื่องต่าง ๆ จะมีลักษณะของ  
การลังเล ไม่แน่ใจ ขาดความเด็ดเดี่ยวในการตัดสินใจทำให้ความน่าเชื่อถือใน  
ความเป็นผู้เชี่ยวชาญของตนเองลดลง ส่งผลให้ การมีอิทธิพลต่อผู้อื่นน้อยตามไปด้วย  
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อเกิดภาวะวิกฤติที่ผู้นำจะต้องแสดงออกด้วยความมั่นใจและมีความ  
เด็ดเดี่ยวเป็นพิเศษ ทั้งนี้ เพราะความสำเร็จ ขึ้นอยู่กับการยอมรับของผู้ใต้บังคับบัญชา  
ที่เห็นผู้นำของตนเป็นผู้ที่มีความรอบรู้และมีความกล้าหาญสูงพอต่อการแก้ไขวิกฤตินั้น  
อย่างมีประสิทธิภาพ ความมั่นใจตนเองเป็นพฤติกรรมของผู้นำที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหา  
ผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเองต่ำมักจะทอดทิ้งปัญหาให้เป็นความรับผิดชอบของผู้อื่น  
ในขณะที่ผู้นำซึ่งมีความมั่นใจสูงจะกระตือรือร้นเข้ากำกับปัญหาด้วยตนเองและนำปัญหา  
เข้าหารือกับลูกน้องของตน

สรุปคือผู้นำที่มีความมั่นใจในตนเอง จะมีความเชื่อมั่นในสิ่งที่ทำ ซึ่งจะทำให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ จะทำให้ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาเกิดความมั่นใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น เมื่อมีอุปสรรคก็จะสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้โดยไม่ท้อถอยและจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูง

### การมีส่วนร่วม (Participation)

Rensis Likert, (1967) ได้แบ่งลักษณะผู้นำตามระบบการบริหารเป็น 4 ระบบดังนี้ 1) ระบบเผด็จการแบบแสวงประโยชน์ (exploitive authoritative) ผู้นำใช้วิธีเผด็จการสูงมาก เชื่อมั่นในตัวผู้ใต้บังคับบัญชาเพียงเล็กน้อย จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดความกลัว ใช้การให้รางวัลนาน ๆ ครั้ง ใช้วิธีการสื่อสารแบบบนลงล่าง ส่งวนสิทธิการตัดสินใจให้แก่ผู้บริหารระดับสูง 2) ระบบเผด็จการแบบกรุณา (benevolent – Cuthoritative) ผู้นำมีความเป็นเผด็จการต่ำกว่าระบบที่ 1 มีความเชื่อมั่น และไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชาในลักษณะพอปกครองลูก จูงใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาด้วยการให้รางวัล ใช้การลงโทษนาน ๆ ครั้ง ยอมให้มีการสื่อสารจากล่างขึ้นบนบ้าง เชื่อเชิญรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา 3) ระบบให้คำปรึกษา (Consultative) ผู้นำแบบนี้มี ความเชื่อมั่นและไว้วางใจผู้ใต้บังคับบัญชามากขึ้นแต่ยังไม่เต็มที่ พยายามใช้ ประโยชน์จากความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา จูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยการให้รางวัล ใช้การลงโทษนาน ๆ ครั้ง ยอมให้มีการสื่อสารทั้งจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน กำหนดนโยบายแบบกว้าง ๆ ผู้บริหารระดับสูงตัดสินใจทั่ว ๆ ไป ยอมให้ผู้บริหารระดับกลางตัดสินใจในบางเรื่องพยายามให้คำปรึกษาในหลาย ๆ ทาง 4) ระบบแบบให้มีส่วนร่วม (participative) ผู้นำแบบนี้มี ความไว้วางใจและเชื่อมั่นในผู้ใต้บังคับบัญชาในทุกเรื่อง อย่างเต็มที่ ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ให้รางวัลทางเศรษฐกิจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วม อย่างเต็มที่ส่งเสริมการสื่อสารทั้งจากบนลงล่างจากล่างขึ้นบน ยั่วเย้าและส่งเสริมให้การตัดสินใจ กระจายไปทั่วองค์กรให้ผู้บริหารทุกระดับตัดสินใจ จากการศึกษาวิจัยของลิเคอร์ท พบว่า ผู้นำในระบบ 4 มีความสำเร็จสูงสุด

สรุปการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษา ในการที่จะให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในความรับผิดชอบในงานของโรงเรียน ร่วมคิด ร่วมทำ ช่วยเหลือและมีความผูกพันกันในองค์กร ซึ่งจะนำความสำเร็จมาให้แก่องค์กร

### กล่าที่จะเปลี่ยน (Change)

สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์ (อ้างถึงใน วีระ รุญเจริญ, 2550, หน้า 164-166) ได้ประมวลแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ดังนี้

การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอาจมาจากปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง หรือมากกว่า ปัจจัยที่คาบเกี่ยวกันได้แก่ 1) โดยการยกระดับความตระหนัก (Awareness) และการรับรู้ (Consciousness) ของผู้ตามถึงความสำคัญและคุณค่าของผลงานที่ต้องการ ตลอดจนสามารถเห็นแนวทางที่จะทำให้สำเร็จได้ 2) โดยทำให้ผู้ตามมองข้ามผลประโยชน์ส่วนตัวเพราะเห็นความสำคัญของประโยชน์ของทีมงานหรือองค์การโดยรวม 3) โดยวิธีการเปลี่ยนระดับความต้องการด้วยแรงจูงใจของผู้ตามใหม่ด้วยการขยายกรอบความต้องการดังกล่าวของผู้ตามให้กว้างยิ่งขึ้น

ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนสภาพ ประกอบไปด้วย 1) การเป็นตัวแบบอย่างของพฤติกรรม 2) การสร้างแรงดลใจ 3) ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ 4) การมุ่งความสัมพันธ์เป็นรายคน 5) การกระตุ้นการใช้ปัญญา 6) การดำรงไว้ซึ่งอำนาจส่วนบุคคล

สิ่งที่ผู้นำการเปลี่ยนแปลงกระทำประกอบด้วย 1) ทำงานอย่างมีจิตสำนึกด้วยใจรักและมีความภาคภูมิใจต่องานที่ทำ 2) แสดงพฤติกรรมที่เป็นตัวอย่างใน สิ่งต้องการกระตุ้นให้ผู้อื่นกระทำ 3) ประพฤติปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายตลอดเวลา 4) คิดออกไปนอกกรอบของงานไปสู่อนาคต 5) เสริมแรงและพยายามให้วิสัยทัศน์สู่อนาคต อยู่ในกระแสของวงการตลอดเวลา 6) ใช้การสื่อสารทางวาจาอย่างมีประสิทธิภาพ 7) ไม่พูดไร้สาระหรือพูดซ้ำซากแต่ขาดความจริงใจ 8) ปรับระดับของภาษาที่ใช้ให้เหมาะสมกับกลุ่ม ผู้ฟัง 9) ปฏิสัมพันธ์เป็นรายบุคคล และพบปะพูดคุยแบบสองต่อสองกับผู้ร่วมงาน 10) พยายามศึกษาให้เข้าถึงบุคลิกภาพที่แท้จริงของผู้ร่วมงานรายคน 11) คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอยู่ตลอดเวลา 12) กระตุ้นคนอื่นให้คิดหาวิธีใหม่ที่ดีกว่าในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ 13) กระตุ้นส่งเสริมให้เกิดการริเริ่มทดลองใหม่ ๆ 14) แสวงหาความคิด ความช่วยเหลือจากผู้ตามพร้อมทั้งเต็มใจรับข้อมูลป้อนกลับจากผู้ตาม 15) เอาใจใส่แก้ปัญหาขั้นตอนกฎระเบียบต่าง ๆ ที่ทำให้งานล่าช้าและเป็นอุปสรรคตลอดเวลา 16) คลุกคลีและปรากฏตัวอยู่ในที่ทำงานกับผู้ร่วมงานเป็นประจำ

สรุปได้ว่า การเป็นผู้นำจะต้องมีความกล้าที่จะเปลี่ยนแปลงองค์การทั้งในด้านการบริหารหน่วยงานและในด้านการบริหารบุคลากรโดยสร้างความตระหนักรับรู้ในการเปลี่ยนแปลงและผลของการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นผู้นำแบบเปลี่ยน



สภาพจึงเป็นผู้นำที่กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องมีความเหมาะสม มีพฤติกรรมในการนำที่ถูกต้อง เหมาะสม เพราะความสำเร็จของงานทุกด้าน ขององค์การ ขึ้นอยู่กับผู้บริหาร หรือผู้นำ ซึ่งจะวินิจฉัยสั่งการหรือตัดสินใจแก้ปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## 8. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มาตรา 35 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 บัญญัติให้สถานศึกษาขั้นพื้นฐานเฉพาะที่เป็นโรงเรียน มีฐานะเป็นนิติบุคคล โดยมีได้กำหนดขอบเขตวัตถุประสงค์และอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจน แต่เมื่อพิจารณาจาก พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยรวมแล้ว ย่อมเห็นได้ว่า ขอบวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่มีฐานะเป็นนิติบุคคลบัญญัติขึ้นเพื่อให้การจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในภารกิจ 4 ด้าน ได้แก่ การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป ซึ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ของสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษา มีดังนี้

- 2.8.1 จัดการศึกษาในรูปแบบการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัย รูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสามรูปแบบ
- 2.8.2 จัดกระบวนการเรียนรู้
- 2.8.3 จัดการประเมินผู้เรียน
- 2.8.4 จัดทำสาระของหลักสูตรตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรแกนกลาง ในส่วนที่เกี่ยวกับสภาพปัญหาในชุมชนและสังคม ภูมิปัญญาท้องถิ่น คุณลักษณะอันพึงประสงค์ เพื่อเป็นสมาชิกที่ดีของครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
- 2.8.5 ร่วมกับบุคคล ชุมชน ครอบครัวยุติธรรม องค์การชุมชน องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่น ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชน
- 2.8.6 พัฒนาระบบการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้ผู้สอนสามารถวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนรู้อย่างเหมาะสมกับผู้เรียน
- 2.8.7 ดำเนินงานเลขานุการคณะกรรมการสถานศึกษา

2.8.8 จัดให้มีระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา และจัดทำรายงานประจำปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และเปิดเผยต่อสาธารณชน

2.8.9 ให้ความร่วมมือในการจัดเตรียมเอกสาร หลักฐาน ที่มีข้อมูลเกี่ยวข้องกับสถานศึกษาตามคำร้องขอของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา หรือบุคคล หรือหน่วยงานภายนอกที่ทำการประเมินคุณภาพภายนอกของสถานศึกษา

2.8.10 ระดมทรัพยากรบุคคลในชุมชนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และยกย่องเชิดชูผู้ที่ส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา

2.8.11 ปกครอง ดูแล บำรุงรักษา ใช้และจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษาทั้งที่เป็นที่ราชพัสดุ ตามกฎหมายว่าด้วยที่ราชพัสดุและที่เป็นทรัพย์สินอื่น รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการของสถานศึกษาที่ไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบายวัตถุประสงค์ และภารกิจหลักของสถานศึกษา

2.8.12 พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2.8.13 พัฒนาขีดความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของผู้เรียน

2.8.14 การพ่อนผันให้เด็กเข้าเรียนก่อนหรือหลังอายุตามเกณฑ์การศึกษาภาคบังคับ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.8.15 จัดการศึกษาเป็นพิเศษสำหรับเด็กที่มีความบกพร่องทางร่างกาย จิตใจ สติปัญญา อารมณ์ สังคม การสื่อสาร และการเรียนรู้ หรือมีร่างกายพิการ หรือทุพพลภาพ หรือเด็กซึ่งไม่สามารถพึ่งตนเองได้ หรือไม่มีผู้ดูแล หรือด้อยโอกาส หรือเด็กที่มีความสามารถพิเศษ ให้ได้รับการศึกษาภาคบังคับด้วยรูปแบบและวิธีการที่เหมาะสม

2.8.16 ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้บังคับบัญชาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.8.17 บริหารกิจการของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมายกฎระเบียบข้อบังคับของทางราชการ และของสถานศึกษา รวมทั้งนโยบายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

2.8.18 ประสานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา รวมทั้งควบคุมดูแลบุคลากร การเงิน การพัสดุ สถานที่ และทรัพย์สินอื่นของสถานศึกษาให้เป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบ และ ข้อบังคับของทางราชการ

2.8.19 เป็นผู้แทนของสถานศึกษาในกิจการทั่วไป รวมทั้งการจัดนิติกรรมสัญญาของสถานศึกษาตามวงเงินงบประมาณที่สถานศึกษาได้รับตามที่ได้รับมอบอำนาจ

2.8.20 จัดทำรายงานประจำปีเกี่ยวกับกิจการของสถานศึกษา เพื่อเสนอต่อคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา

2.8.21 อนุมัติประกาศนียบัตรและวุฒิปัตร์ของสถานศึกษาตามระเบียบที่คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

2.8.22 ปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมายจากรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการ ปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เลขาธิการสภาการศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เลขาธิการคณะกรรมการการอุดมศึกษา เลขาธิการคณะกรรมการการอาชีวศึกษา และผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา รวมทั้งงานอื่นที่กระทรวงมอบหมาย

2.8.23 ดำเนินงานตามที่ได้รับการกระจายอำนาจและมอบอำนาจ

2.8.24 ควบคุมดูแลการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ หลักเกณฑ์ และวิธีการตามที่ ก.ค.ศ. และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่ศึกษากำหนด

2.8.25 พิจารณาความดีความชอบของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.8.26 ส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

2.8.27 จัดทำมาตรฐาน ภาระงานสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.8.28 ประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

2.8.29 ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในกฎหมายอื่น หรือตามที่ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาหรือคณะกรรมการสถานศึกษามอบหมาย

2.8.30 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการกรณีขาดคุณสมบัติตามมาตรฐานตำแหน่ง หรือขาดคุณสมบัติพิเศษ หรือขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ หรือทางราชการเลิกหรือยุบตำแหน่ง หรือบกรพร่องในหน้าที่ราชการ

2.8.31 บรรจุและแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งครูผู้ช่วย ครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.8.32 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการออกจากราชการ เนื่องจากมีความประพฤติไม่ดี หรือไม่มีความรู้ หรือไม่มีความเหมาะสม หรือมีผลการประเมินทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการต่ำกว่าเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.8.33 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ออกจากราชการไปแล้ว กลับเข้ารับราชการโดยอนุมัติ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา ตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.8.34 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษารักษาการในตำแหน่ง

2.8.35 การเลื่อนขั้นเงินเดือนข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

2.8.36 ยกย่องเชิดชูข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ มีผลงานดีเด่นเป็นที่ประจักษ์

2.8.37 แจ่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ได้รับการบรรจุให้ทราบถึงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพ เกณฑ์การประเมินผลงาน ระเบียบแบบแผน หลักเกณฑ์และวิธีปฏิบัติราชการ บทบาทหน้าที่ของข้าราชการในฐานะเป็นพลเมืองที่ดี ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.8.38 ปฏิบัติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี คุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพที่เหมาะสมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.8.39 ส่งเสริม สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชา โดยการให้ไปศึกษาฝึกอบรม ดูงาน หรือปฏิบัติหน้างานวิจัยและพัฒนาตามระเบียบที่ ก.ค.ศ. กำหนด

2.8.40 รักษาวินัยโดยเคร่งครัดอยู่เสมอ และเสริมสร้างพัฒนาให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัย ป้องกันมิให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย และดำเนินการทาง  
วินัยแก่ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาซึ่งมีกรณีอันมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัย

2.8.41 พิจารณาอนุญาตหรือยับยั้งการอนุญาตให้ลาออกของข้าราชการ  
ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.8.42 สั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษากรณีถูกกล่าวหาหรือมีเหตุอันควรสงสัยว่าเป็นผู้ไม่เลื่อมใสในการปกครอง  
ระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุขตามรัฐธรรมนูญแห่ง  
ราชอาณาจักรไทย

2.8.43 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่รับโทษจำคุก  
โดยคำสั่งของศาล หรือต้องรับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกในความผิดที่ได้  
กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษออกจากราชการ

2.8.44 วิเคราะห์และจัดทำนโยบายและแผนพัฒนาการศึกษาของ  
สถานศึกษา

2.8.45 วางระเบียบ ออกประกาศ และข้อบังคับของสถานศึกษา

2.8.46 เสนอขอจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไป

2.8.47 แต่งตั้งคณะกรรมการ หรือบุคคลเพื่อพิจารณาและเสนอ  
ความคิดเห็นหรือปฏิบัติการอย่างใด อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของคณะกรรมการ  
สถานศึกษา หรือสถานศึกษา (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546)

## ประสิทธิผลโรงเรียน

### 1. ความหมาย แนวคิด หลักการและทฤษฎีประสิทธิผลโรงเรียน

คำว่า ประสิทธิผล แปลมาจาก effective เป็นศัพท์บัญญัติทางการบริหาร  
จัดการผลสำเร็จของงานให้เป็นไปตามความมุ่งหวังที่กำหนดไว้ในวัตถุประสงค์ ดังนั้น  
ประสิทธิผลจึงมุ่งเน้นที่การพิจารณาถึงจุดสิ้นสุดของกิจกรรมหรือการดำเนินงานว่า  
ได้ตามที่ตั้งไว้หรือไม่ ซึ่งมีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

Fiedler (1967, p. 9) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลการ  
ทำงานของกลุ่ม องค์กร ซึ่งได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถือเป็นประสิทธิผล  
ของการทำงานกลุ่ม องค์กร

Seashore and Yuehman (1967, p. 393) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการแสวงหาประโยชน์จากสิ่งแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณค่า เพื่อใช้สนับสนุนการทำงานขององค์กร

Steers (1977, p. 55) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง การที่ผู้นำใช้ความรู้ ความสามารถ แยกแยะการบริหารจัดการงาน เพื่อการใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้

สายสมร พุทธิไสย (2551, หน้า 20) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ด้วยการบริหารใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ เช่น คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ ด้วยความสมดุลของเหตุผล

อนุสิทธิ์ นามโยธา (2555, หน้า 53) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่วางไว้ สามารถที่จะปรับตัวเพื่อพัฒนาให้ประสบผลสำเร็จยิ่งขึ้นไป

จากความหมายของคำว่าประสิทธิผลที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง สภาพความสำเร็จที่ปรากฏจริงในโรงเรียน ซึ่งเป็นผลมาจากการบริหารงานของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียน ทำงานร่วมกัน จนสามารถทำให้นักเรียนมีความใฝ่รู้ แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง รวมทั้งด้านการบริหารและการเรียนการสอน จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่โรงเรียนกำหนดไว้ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกตามขอบข่ายงาน 4 งานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2556, หน้า 39 - 104) ซึ่งมีขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน ดังนี้

1. การบริหารงานวิชาการ หมายถึง งานวิชาการภารกิจหลักของโรงเรียน ตามกฎกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษา แห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) ให้กระจายอำนาจในการบริหารจัดการไปยังโรงเรียนให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้โรงเรียนดำเนินการได้โดยเป็นอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน โรงเรียน ชุมชนท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ

ในการพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผลประเมินผล ได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

- 1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น  
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น
  - 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 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา  
และองค์กรอื่น
  - 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั  
องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
  - 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ  
ของสถานศึกษา
  - 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
  - 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การมุ่งเน้นความเป็นอิสระ  
ในการจัดการ มีความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์  
และการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน  
ของโรงเรียน รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริหารจัดการ เพื่อประโยชน์ทางการศึกษา  
ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

2.11 การวางแผนพัสดุ

2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

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 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน



3. การบริหารงานบุคคล หมายถึง เป็นภารกิจมุ่งส่งเสริมให้ศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสระภายใต้กฎหมายระเบียบ เป็นไปตามหลักการธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียนเป็นสำคัญ โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
- 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น 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 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงาน บุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

4. การบริหารงานทั่วไป หมายถึง เป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กรให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษา มุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมให้การบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลัก โดยเน้นความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยมีขอบข่ายงานดังนี้

4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

4.8 การดำเนินงานธุรการ

4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

4.11 การรับนักเรียน

4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม

หรือเลิกสถานศึกษา

4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ

และตามอัธยาศัย

4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.15 การทัศนศึกษา

4.16 งานกิจการนักเรียน

4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล  
ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา

4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น (ท)  
การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

4.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

ดังนั้นสรุปได้ว่า งานในโรงเรียนทั้ง 4 งาน ผู้บริหารจะต้องใช้ความรู้  
ความสามารถ เทคนิควิธีการต่าง ๆ และประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นองค์ประกอบ  
ซึ่งการบริหารงานจะให้มีประสิทธิภาพได้นั้น ผู้บริหารต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่  
ของตนเอง งานบริหารในโรงเรียนเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบหลายด้าน ทุก ๆ งาน  
ซึ่งเป็นงานที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนและพัฒนา เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ  
และเกิดประสิทธิผล

### บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1, (2562 หน้า 6)  
ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 เป็นวันสำคัญวันหนึ่งแห่งประวัติศาสตร์ทางการศึกษา  
ของประเทศไทย เป็นวันที่พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ  
พ.ศ. 2546 มีผลบังคับใช้ นับเป็นการปฏิรูปการศึกษาที่ยิ่งใหญ่ที่สุด มีการยุบรวมกรม  
วิชาการ (วก.) กรมสามัญการศึกษา (สศ.) และสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษา  
แห่งชาติ (สพช.) เป็นสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือ สพท. เป็นส่วนราชการสังกัดสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
(ผอ.สพท.) เป็นผู้บริหารสำนักงาน โดยมีการหลอมรวมบุคลากรจาก 3 หน่วยงาน  
ประกอบด้วยสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัด  
และสำนักงานสามัญศึกษาจังหวัด

บทบัญญัติในมาตรา 36 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ  
กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ได้กำหนดให้เขตพื้นที่การศึกษา (คณะกรรมการ

และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา) มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ดูแล จัดตั้ง ยุบ รวม หรือยกเลิกสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่การศึกษาประสาน ส่งเสริมและสนับสนุน สถานศึกษาเอกชนในเขตพื้นที่การศึกษา ประสานและส่งเสริมองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้สามารถจัดการศึกษาสอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุน การจัดการศึกษาของบุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถานศึกษา สถานประกอบการ และสถาบันของสังคมอื่น ที่จัดการศึกษาที่หลากหลายในเขตพื้นที่ การศึกษา

### 1. วิสัยทัศน์

องค์กรแห่งคุณภาพและมาตรฐานบนพื้นฐานของความเป็นไทย

### 2. พันธกิจ

- 2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
- 2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรม มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ตามหลักสูตร
- 2.3 ส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.4 ส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลัก ธรรมาภิบาล ที่เน้นการมีส่วนร่วมเพื่อเสริมสร้างความรับผิดชอบการจัดการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา
- 2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาตามบริบทเพื่อรองรับเขตพัฒนา เศรษฐกิจพิเศษและพื้นที่ชายแดน

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2, (2562, หน้า 9) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 จัดตั้งขึ้นเมื่อ 7 กรกฎาคม พ.ศ. 2546 ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยการยุบรวมหน่วยงานทางการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ภายใน จังหวัดนครพนม ดังนี้ 1) สำนักงานศึกษาธิการอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพนสวรรค์ และอำเภอนาทม

2) สำนักงานการประถมศึกษาอำเภอ 6 อำเภอ ได้แก่ อำเภอศรีสงคราม อำเภอนาหว้า อำเภอบ้านแพง อำเภอท่าอุเทน อำเภอโพธิ์สวรรค์ และอำเภอนาทม สภาพการจัดการศึกษาใน 6 อำเภอ ในพื้นที่บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 จัดระบบการศึกษาตามแนวทางของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 ซึ่ง ดำเนินการ 2 รูปแบบ การศึกษาในระบบ 1 ระดับ คือ การจัดการศึกษา ขั้นพื้นฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐาน แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับ มัธยมศึกษาตอนต้น ซึ่งดำเนินการโดยภาครัฐและภาคเอกชน การศึกษานอกระบบ แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ ประเภทที่สามารถแบ่งเป็นระดับตาม การศึกษาในระบบ กับประเภทที่ไม่แบ่งเป็นระดับ คือ รายวิชา หรือกลุ่มวิชาที่ผู้เรียน ได้รับการศึกษาหรือฝึกอบรม ตามความต้องการ แต่อาจเป็นการเก็บรวบรวมการเรียนรู้ สะสมไว้เพื่อเทียบเป็นระดับโดยใช้การศึกษาในระบบเป็นหลักในการเทียบการศึกษา ตามอัธยาศัย เป็นรูปแบบการศึกษาแบบหนึ่งที่ทำให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยตนเองตามความ สนใจ ตามศักยภาพ ความพร้อมและโอกาส โดยศึกษาจากบุคคล ประสบการณ์ สังคม สภาพแวดล้อม สื่อ หรือแหล่งความรู้อื่น ๆ สามารถนำความรู้ที่ได้ไปเปรียบเทียบกับ การศึกษาในระบบได้เป็นรายวิชา หรือเทียบเป็นระดับการศึกษาตามความรู้หรือ ประสบการณ์ที่ได้สะสมไว้ได้ตลอดชีวิตผู้เรียนตามหลักสูตรที่กระทรวงกำหนด ภารกิจ หลักของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 เป็นหน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของ คณะกรรมการเขตพื้นที่การ 38 แห่ง พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และ มาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติ ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 โดยมีอำนาจ ดังนี้

1. จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่ รักษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนา การศึกษา ขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่ การศึกษา และแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงาน รับทราบและกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา

4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษา วิเคราะห์วิจัยและรวบรวมข้อมูล สารสนเทศด้านการศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษา
7. จัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนาการศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ และคณะที่ทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา
12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจกรรมภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่ได้รับมอบให้ หน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่มอบหมาย

### 1. วิสัยทัศน์

“สพป. นครพนม เขต 2 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล จัดการศึกษาขั้นพื้นฐานได้มาตรฐานระดับสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย น้อมนาศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน”

### 2. พันธกิจ

- 2.1 ส่งเสริมและสนับสนุนผู้เรียนทุกคนได้รับโอกาสทางการศึกษา ขั้นพื้นฐาน อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล
- 2.2 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมมีคุณลักษณะ อันพึงประสงค์ตามหลักสูตรและค่านิยมหลักของคนไทย 12 ประการ

2.3 พัฒนาระบบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลเน้นการมีส่วนร่วม การบูรณาการการจัดการศึกษาและเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา

2.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้เรียนน้อมนาศาสตร์พระราชาสู่การปฏิบัติอย่างยั่งยืน (ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2562 หน้า 10)

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

### 1. งานวิจัยในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน

สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากลุ่มกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานในระดับมากที่สุด คือ ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ส่วนทักษะการบริหารงานที่อยู่ในระดับมาก คือ ทักษะทางการศึกษาและการสอน ทักษะทางความรู้ความคิด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ ส่วนการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมกลุ่มกรุงเทพมหานคร สังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานวิชาการทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับดังนี้ การบริหารงานวิชาการด้านการวัดผล ประเมินผล การบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอน การบริหารงานวิชาการด้านการนิเทศการเรียนการสอน และการบริหารงานวิชาการด้านการบริหารหลักสูตรและการนำหลักสูตรไปใช้ ตามลำดับ และทักษะการบริหารงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษากรุงเทพมหานคร มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สมสมัย ผลารักษ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ศุภลักษณ์ ใจแสงทรัพย์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย์ (Human Skills) และทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Skills) โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน ส่วนผลการเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวม พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิคมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนทักษะการบริหารงานด้านมนุษย์ และด้านความคิดรวบยอด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สุภาพร รัตน์น้อย (2552, บทคัดย่อ) ได้วิจัยความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีทักษะการบริหารงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ทักษะทางการศึกษา และการสอน ทักษะทางมนุษย์ ทักษะทางความรู้ความคิด ทักษะทางความคิดรวบยอด



และทักษะทางเทคนิคตามลำดับ 2) การบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารโดยโรงเรียนเป็นฐานอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารทั่วไป และด้านการบริหารงานบุคคลตามลำดับ

3) ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2 มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง ( $r = .853$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Tillotson (สุภาพร รัตน์น้อย, 2552, หน้า 57; อ้างอิงมาจาก Tillotson, 1996, pp. 64-A) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการวิเคราะห์ทักษะทางเทคนิคทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอดของนักศึกษาสาขาการบริหารการศึกษาระดับสูงของ Texas Association of College and University Students Personal Administrators (TACUSPA) ซึ่งได้ศึกษาตามทฤษฎีของ Katz ได้แก่วาทะทางเทคนิค ทักษะทางมนุษย์ และทักษะทางความคิดรวบยอด พบว่า ทักษะที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรกได้แก่ ทักษะทางมนุษย์ ซึ่งประกอบด้วยทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะด้านการจัดองค์การ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร ทักษะด้านการอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน รองลงมาได้แก่ ทักษะทางความคิดรวบยอด และทักษะทางเทคนิค ตามลำดับ

Cutler (สุภาพร รัตน์น้อย, 2552, หน้า 57; อ้างอิงมาจาก Cutler, 1995, Abstract) กล่าวว่า ได้วิจัยเรื่องการเมืองและการใช้อำนาจ ทักษะที่จำเป็นสำหรับผู้บริหารการศึกษา พบว่า ที่มาของอำนาจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารการศึกษานั้น สันหลังอันถึงอำนาจที่จะทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายผู้บริหาร สามารถพัฒนาเพื่อให้อำนาจด้วยปรัชญา ศีลธรรม คุณค่า และทักษะ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่ผู้บริหารต้องมีการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ เพื่อให้เป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ

อารีญา ศิริบุญยประสิทธิ์ (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษา

โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เสาวภา พรเสนาะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่งและขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาจำนวน 403 คนแบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 100 คน และครูผู้สอน จำนวน 303 คนเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่าระดับ ซึ่งมีความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ตามวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe') ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมาโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา จำแนกตามตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติและจำแนกตามขนาดสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ศศิตา เพลินจิต (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 วิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ครูในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำนวน 311 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม

แบบมาตรฐานส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น 0.98 ค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีการของเซฟเฟ่ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการวิจัย พบว่า 1. ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 ในภาพรวม มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย คือด้านภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ รองลงมาคือ ด้านทักษะด้านสังคมและทักษะด้านวัฒนธรรมด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว ด้านการเป็นผู้สร้างหรือผลิตและรับผิดชอบต่อผู้อื่นได้ และด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง 2 การเปรียบเทียบทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา ชั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านไม่มีความแตกต่างกัน

มีสบัว สาเมาะ (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงาน ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี มีทักษะการบริหารงาน ในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปน้อยคือทักษะการบริหารงาน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะเทคนิค ทักษะวิชาการ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ส่วนผลการเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารของโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม พบว่า ผู้บริหารที่มีตำแหน่งทางการบริหารที่ต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิทางการศึกษา และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน และปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดที่แตกต่างกัน ทั้งในภาพรวมและรายด้าน พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ พรทิพย์ สรียาชัยวัฒน์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน 2) ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและครูในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 29 โรงเรียน รวมทั้งสิ้น 1,378 คนกลุ่มตัวอย่างได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษารองผู้อำนวยการและครูผู้สอนในสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 จำนวน 310 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตรวัดประเมินค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับทักษะทางการบริหารทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านความคิดรวบยอด รองลงมาคือ ด้านเทคนิควิธีการ และทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำสุดคือ ด้านมนุษยสัมพันธ์ 2) ระดับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน ทั้งโดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านวิชาการ รองลงมาคือ ด้านคุณธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีการปฏิบัติในระดับต่ำสุด คือ ด้านสังคมและชุมชน 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะทางการบริหารกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

พรพิมล คุ้มกล้า สมเจตน์ พันธุ์ไผ่ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อองค์กรแห่งความสุขในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรธานี เขต 2 การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 และเพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำแนกตามเพศและประสบการณ์การทำงานของข้าราชการครู กลุ่มตัวอย่างได้แก่ ข้าราชการครูที่ปฏิบัติหน้าที่ในสถานศึกษาอำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 จำนวน 217 คน ใช้วิธีการ

ลุ่มอย่างง่าย ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน  
ประมาณค่า ระดับเครื่องมือมีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.0-1.00 มีค่าความเชื่อมั่น  
เท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน และการทดสอบค่าที

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน

ไพบุลย์ กุลอ๊ก (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผล

การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3 พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา  
อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงาน  
ของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคล  
อยู่ในระดับมากที่สุด 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธาน  
คณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความ  
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็น  
มากกว่าครูและประธานคณะกรรมการสถานศึกษา 3) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของ  
ผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงาน  
ต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 4) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร  
ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีประเภทของโรงเรียนต่างกัน โดยรวม  
และรายด้านไม่แตกต่างกัน 5) แนวทางพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร  
สถานศึกษา ควรพัฒนาการบริหารงานวิชาการ โดยจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา นำไปใช้  
และปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และโรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน

ยุกตน์นัท หวานฉ่ำ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหาร

สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาและ 2) ประสิทธิผลของ  
โรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จิตติพร จิตตรี (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 พบว่า 1) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติราชการ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นฤมล เจริญพรสกุล ช่อเพชร เป้าเงินและสมบัติ คชสิทธิ์ (2559, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน และเพื่อสร้างรูปแบบพหุระดับของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ครูโรงเรียนเอกชน 420 คน จากโรงเรียน 38 โรงเรียน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามและแบบทดสอบที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ได้รับเครื่องมือกลับคืนมาจากครูโรงเรียนเอกชน 420 ฉบับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการหาค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การกระจาย และการวิเคราะห์พหุระดับด้วยสมการถดถอยผลการวิจัยพบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วย 1. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน 2. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน 3. ความพึงพอใจในงานของครู 4. ความพึงพอใจของผู้ปกครองและ 5. ความเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน ประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านคือ ปัจจัยด้านโรงเรียน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในโรงเรียน และการบริหารงานในโรงเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหาร ได้แก่ คุณลักษณะของผู้บริหาร พฤติกรรมการบริหาร และภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยด้านครู ได้แก่ คุณลักษณะของครู ความพึงพอใจในงานของครู พฤติกรรมการสอนของครู ปัจจัยด้านนักเรียน ได้แก่ พฤติกรรมด้านการเรียนของนักเรียน การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้ปกครอง เจตคติของผู้เรียน ผลการวิจัยดังกล่าว ผู้วิจัย

ได้เสนอ การวิเคราะห์รูปแบบของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะบางประการ สำหรับการกำหนดนโยบาย การนำไปสู่การปฏิบัติ และการวิจัยต่อไปในอนาคต

ทิพวรรณ สัมภาษณ์ (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปัจจัย การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนาย พยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษาได้ เรียงตามลำดับจากตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะของบุคคลในองค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะ ของนโยบายการบริหารและการปฏิบัติ และปัจจัยลักษณะขององค์การ

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารงาน

Jackson (1997, Abstract) ได้ทำการวิจัยเรื่องผลกระทบของโครงสร้าง องค์การที่มีต่อการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารระดับกลางที่บรรจุใหม่ที่เป็น สมาชิกข้าราชการของวิทยาลัยและมหาวิทยาลัย DACUHO ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ขนาดขององค์การ สายการบังคับบัญชาและขอบข่ายของการควบคุม โดยยึดตามทักษะ การบริหารงาน 7 ประการ ของ Jordan ซึ่งได้แก่ทักษะทางมนุษยสัมพันธ์ ทักษะทางการสื่อสาร และสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ทักษะทางความคิดรวบยอด ทักษะทางการตัดสินใจ ทักษะทางความเป็นผู้นำ ทักษะทางกระบวนการจัดการ และทักษะทางการวางแผน ผลการวิจัยพบว่า ขนาดขององค์การและสายการบังคับบัญชา ไม่มีผลกระทบอย่างมี นัยสำคัญต่อการพัฒนาทักษะของผู้บริหารที่บรรจุใหม่ และในภาควิชาที่มีผู้บริหาร 4 คน ขึ้นไป มีการพัฒนาทักษะการบริหารทั้ง 7 ประการ มากกว่าภาควิชาที่มีผู้บริหารจำนวน 1-3 คน

Parsons (1997, Abstract) วิจัยเรื่อง การรับรู้ ประสิทธิภาพ และความชำนาญของผู้บริหาร จากการวิจัยพบว่า ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพ ทักษะการบริหารจะทำให้ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน ซึ่งมีทักษะที่สำคัญ ดังนี้ คือ ความรู้ในด้านเทคนิค การตัดสินใจ การวิเคราะห์ข้อมูลการมีมนุษยสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และการมีวิสัยทัศน์ในเรื่องต่าง ๆ จะทำให้สามารถเป็นผู้บริหารที่มีประสิทธิผล

## 2. งานวิจัยเกี่ยวกับการประสิทธิผล

Merley (2003, Abstract) ได้ศึกษาประสิทธิผลของโรงเรียนมัธยมปลายพบว่า การใช้แรงบันดาลใจให้มีวิสัยทัศน์ร่วมกันอาจจะเป็นพื้นฐานของความสำเร็จได้ด้วย ข้อมูลบ่งชี้ว่าการทำให้ผู้อื่นสามารถปฏิบัติได้ หรือการใช้อำนาจ และการมอบอำนาจ อย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโรงเรียน

Farooq, Chaudhry, Shafiq, and Berhanu (2011, pp. 1 – 14) ได้ศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อผลการเรียนของนักเรียนระดับมัธยมศึกษาในเมืองหลวงของปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่า สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม และผู้ปกครอง มีผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญของนักเรียนผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยรวม

Vernez (2012, Abstract) การศึกษาครั้งนี้ ได้รายงานสถานะเชิงปริมาณ และคุณภาพในการดำเนินการของโรงเรียน การจัดการตาม (SEM) ในอินโดนีเซีย ระบุปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติ ที่ประสบความสำเร็จของ SBM และประเมินผล SEM ความสำเร็จของนักเรียนแปดปี หลังจากการก่อตั้ง ผลการวิจัย ผู้เขียนอยู่บนพื้นฐานการสำรวจของผู้ว่าจ้าง ครู โรงเรียน คณะกรรมการ และผู้ปกครอง การสำรวจ ของเจ้าหน้าที่อำเภอ การปรับปรุงที่สำคัญในความสามารถของผู้ว่าจ้าง ครู และชุมชน เพื่อให้เป็นผู้นำในการพัฒนาทางเลือกในการเขียนโปรแกรมเพื่อตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาในประเทศ และมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง และชุมชนในการกำกับดูแลของโรงเรียน การดำเนินการของ SBM เพื่อให้ทางไกล ได้พบกับความสำเร็จ แม้ว่าผู้บริหารส่วนใหญ่ รายงานว่า พวกเขามีอิสระที่จะทำให้โรงเรียนในการตัดสินใจ พวกเขาบอกว่า พวกเขาไม่ได้ใช้ประโยชน์จากมันโดยการเปลี่ยนแปลงโปรแกรมการเรียนการสอนอย่างมีนัยสำคัญ และหัวเมืองยังคงมีอิทธิพลต่อนโยบาย และการปฏิบัติของโรงเรียน คณะกรรมการ และมีส่วนร่วมของผู้ปกครองในโรงเรียน กิจกรรมเล็กน้อย ทั้งแสดงทัศนคติของโรงเรียน และให้ ความเคารพกับโรงเรียน พนักงานทั้งหมด ผู้มีส่วนได้เสีย ในระดับที่บอกว่า พวกเขาไม่ได้ เตรียมความพร้อมที่จะให้ความเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพการดำเนินการปรับปรุง และผลลัพธ์ของ SBM ในอินโดนีเซีย โรงเรียนสามารถเพิ่มพนักงานเพื่อทำการเปลี่ยนแปลง การดำเนินงานและการเรียนการสอนและการพัฒนาความสามารถ ในการสนับสนุนเขตโรงเรียนและ SBM ต่อท้ายคือ 1) เขตตัวอย่าง Memo 2) เมื่อข้อมูลจำเพาะสำหรับ การทดสอบ เกรด 5 นักเรียนในภาษาและคณิตศาสตร์ 3) ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับ SBM และ ผลงานของนักเรียน



Patrick, O. N., Samuel N. W., & Felicitia W. N. (2013, pp. 174 – 184)

ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาของรัฐ  
ของโรงเรียนในเขตเคาน์ตากลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณส่งผล  
ต่อการบรรลุประสิทธิผลของโรงเรียน

จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ  
สรุปได้ว่าทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในสถานศึกษา พบว่าผู้บริหารที่ประสบ  
ผลสำเร็จ ในการบริหารงานด้านต่าง ๆ นั้น ต้องมีทักษะการบริหารงานที่สำคัญอย่างน้อย  
3 ด้าน คือ ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) ทักษะด้านความคิดรวบยอด (Conceptual  
Skills) และทักษะด้านเทคนิค (Technical Skills) เพื่อให้การบริหารงานการจัดการศึกษา  
ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์และการดำเนินกิจกรรม  
ใด ๆ ก็ตามที่จะประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องมีการวางแผนในการบริหารงานมีการ  
เตรียมการในเรื่องต่าง ๆ ให้พร้อมมากที่สุด ทั้งด้านการบริหารวิชาการ การบริหาร  
งบประมาณการบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย  
ตามขั้นตอนที่วางไว้ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของโรงเรียนสูงขึ้น การศึกษามีคุณภาพ  
ส่งผลต่อเยาวชนของชาติในที่สุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553  
ที่มุ่งยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพ

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาเรื่องทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้ลำดับขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

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

ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

ตอนที่ 1 การศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (ข้อมูลปีการศึกษา 2562) จำนวน 3,964 คน จาก 434 โรงเรียน จำแนกได้ดังนี้

- 1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 434 คน
- 1.1.2 ครูผู้สอน จำนวน 3,530 คน

## 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 (ปีการศึกษา 2562) โดยผู้วิจัยได้ใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 351 คน แบ่งอัตราส่วนผู้บริหารสถานศึกษาต่อครูผู้สอนเป็น 1:2 โดยกำหนด 60% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก กำหนด 34% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำหรับโรงเรียนขนาดกลาง ส่วนโรงเรียนขนาดใหญ่ กำหนด 6% ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ซึ่งจำแนกเป็น

1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน

1.2.2 ครูผู้สอน จำนวน 234 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 45)

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่หน้าที่บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม ได้แก่ ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษา หรือผู้รักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาและรองผู้อำนวยการสถานศึกษา โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดสุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 70 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 70 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 40 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน ๆ ละ 1 คน ซึ่งจะได้ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน รวมผู้บริหารสถานศึกษาทั้งสิ้น จำนวน 117 คน

2. ครูผู้สอนใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย โดยกำหนดสุ่มโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 70 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอน จำนวน 140 คน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอน จำนวน 80 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน ซึ่งจะได้ครูผู้สอน จำนวน 14 คน รวมครูผู้สอนทั้งสิ้น จำนวน 234 คน

ตาราง 1 แสดงจำนวนผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามอำเภอ ขนาดโรงเรียน และสถานภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2

อำเภอ	ประชากรสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 1										
	โรงเรียนขนาดเล็ก			โรงเรียนขนาดกลาง			โรงเรียนขนาดใหญ่			รวม	
	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)
เมืองนครพนม	34	185	169	21	95	116	8	292	250	63	572
ปลาปาก	28	106	134	11	63	74	3	88	91	42	257
ธาตุพนม	27	142	169	15	123	138	2	67	69	44	332
เรณูนคร	23	97	120	8	55	63	2	63	65	33	215
นาแก	41	196	237	8	61	69	4	103	107	53	360
วังยาง	11	46	57	3	33	36	0	0	0	14	79
รวม	164	772	886	66	430	496	19	613	582	249	1815
ท่าอุเทน	25	165	190	16	96	112	3	52	55	44	313
บ้านแพง	20	89	109	6	70	76	2	63	65	28	222
ศรีสงคราม	25	119	144	13	125	138	6	134	140	44	378
นาหว้า	7	73	80	11	114	125	5	128	133	23	315
โพนสวรรค์	16	173	189	9	39	48	6	129	135	31	341
นาทม	8	106	114	7	40	47	0	0	0	15	146
รวม	101	725	826	62	484	546	22	506	528	185	1715

ตาราง 2 จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอำเภอ ขนาดโรงเรียนและสถานภาพ  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 1  
 และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนมเขต 2

อำเภอ	กลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1										
	โรงเรียน ขนาดเล็ก			โรงเรียน ขนาดกลาง			โรงเรียน ขนาดใหญ่			รวม	
	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)	รวม	ผู้บริหาร(คน)	ครูผู้สอน(คน)
เมืองนครพนม	6	12	18	4	8	12	1	2	3	11	22
ปลาปาก	6	12	18	4	8	12	1	2	3	11	22
ธาตุพนม	6	12	18	4	8	12	1	2	3	11	22
เรณูนคร	6	12	18	4	8	12	1	2	3	11	22
นาแก	6	12	18	2	4	6	0	0	0	8	16
วังยาง	5	10	18	2	4	6	0	0	0	7	14
รวม	35	70	105	20	40	60	4	8	12	59	118
ท่าอุเทน	6	12	18	4	8	12	1	2	3	11	22
บ้านแพง	6	12	18	4	8	12	1	2	3	11	22
ศรีสงคราม	6	12	18	4	8	12	1	2	3	11	22
นาหว้า	6	12	18	4	8	12	0	0	0	10	20
โพนสวรรค์	6	12	18	2	4	6	0	0	0	8	16
นาทม	5	10	18	2	4	6	0	0	0	7	14
รวม	35	70	105	20	40	60	3	6	9	58	116

ตาราง 3 รายละเอียดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 1 จำแนกเป็นรายอำเภอ ดังนี้

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
เมือง นครพนม	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านนาหลวง	1	8	1	2	3
	2. บ้านหนองจันทน์	1	8	1	2	3
	3. บ้านขามเต่ากุด ข้าวปุ้น(ราษฎร์อุทิศ)	1	8	1	2	3
	4. บ้านกลวย	1	8	1	2	3
	5. บ้านนาหัวบ่อ	1	7	1	2	3
	6. บ้านทุ่งมน	1	8	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. บ้านชะโนด	1	16	1	2	3
	2. บ้านชะโงมนาโตน	1	12	1	2	3
	3. บ้านนามูลฮิ้น	1	16	1	2	3
	4. บ้านนาคอกควาย	1	21		2	3
	<b>ขนาดใหญ่ (1)</b>					
	1. อนุบาลนครพนม	4	91	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ปลาปาก	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านนาขาม	1	6	1	2	3
	2. บ้านหนองบัว	1	8	1	2	3
	3. บ้านใหม่วังเชื่อม	1	8	1	2	3
	4. บ้านวังยาง	1	9	1	2	3
	5. บ้านวังกะเบา	1	8	1	2	3
	6. บ้านนางาม	1	9	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. บ้านโคกกลาง	1	16	1	2	3
	2. บ้านมหาชัย	1	12	1	2	3
	3. บ้านตับเตา หนองเทาสามัคคี	1	19	1	2	3
	4. บ้านนาดอกไม้	1	16		2	3
	<b>ขนาดใหญ่ (1)</b>					
	1. ปลาปาก ราษฎร์บำรุง	2	24	1	2	3

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ธาตุพนม	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านหนองสะโน	1	6	1	2	3
	2. บ้านโคกสว่าง (โรงเรียนศิษย์วิทยาฯ)	1	8	1	2	3
	3. บ้านดอนแดง	1	7	1	2	3
	4. นางอนทาวิทยาจารย์	1	8	1	2	3
	5. บ้านโพนบกหัวขัว วิทยาจารย์	1	6	1	2	3
	6. บ้านดงป่าขุ่น	1	7	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. บ้านสร้างแท้	1	13	1	2	3
	2. บ้านกุดฉิม	1	10	1	2	3
	3. บ้านนาแกบึงเหล็ก	1	15	1	2	3
	4. พระกลางวิทยาจารย์	1	13	1	2	3
	<b>ขนาดใหญ่ (1)</b>					
	1. อนุบาลวัดพระธาตุ พนม “พนมวิทยาจารย์”	3	42	1	2	3



ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
เรณูนคร	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านโคกกลาง	1	10	1	2	3
	2. บ้านทุ่งสว่าง	1	7	1	2	3
	3. บ้านนาโคกใหม่	1	9	1	2	3
	4. บ้านนาบัว	1	9	1	2	3
	5. บ้านสร้างเม็ก	1	9	1	2	3
	6. บ้านสร้างแปน	1	9	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. บ้านโคกหินแฮ่	1	20	1	2	3
	2. บ้านดอนขาว	1	16	1	2	3
	3. นางามวิทยาคาร	1	17	1	2	3
	4. บ้านห้วยทราย	1	13	1	2	3
	<b>ขนาดใหญ่ (1)</b>					
1. เรณูวิทยาคาร	2	23	1	2	3	

ตาราง 3 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากรในโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง		กลุ่มตัวอย่าง		รวมกลุ่มตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
นาแก	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านแก่งสีลารมณีสამัคคี	1	9	1	2	3
	2. บ้านคำเม็ก	1	9	1	2	3
	3. ต้นแห่นสร้างดีวิทยานุกูล	1	7	1	2	3
	4. บ้านพระซองเหนือ	1	10	1	2	3
	5. พระซองวิทยาคาร	1	11	1	2	3
	6. บ้านหนองกุ้ง	1	5	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (2)</b>					
1. บ้านนาทุ่งมั่ง	1	13	1	2	3	
2. บ้านนาเลียง	1	15	1	2	3	
วังยาง	<b>ขนาดเล็ก (5)</b>					
	1. บ้านวังยาง	1	9	1	2	3
	2. บ้านผักชะยานาคอยโนนแดง	1	11	1	2	3
	3. บ้านหนองแคน	1	7	1	2	3
	4. บ้านโนนหอม	1	4	1	2	3
	5. บ้านนาขามส้มป่อย	1	6	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (2)</b>					
	1. หนองผักแว่นโนนฮ้าง หนองบัวสามัคคี	1	18	1	2	3
2. บ้านยอดชาตวิทยา	1	13	59	118	3	
รวม	66	762	59	118	177	

ตาราง 4 รายละเอียดของโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2 จำแนกเป็นรายอำเภอ ดังนี้

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ท่าอุเทน	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านตาลปากน้ำ	1	6	1	2	3
	2. บ้านดอนแดง	1	5	1	2	3
	3. บ้านท่าแต่bungแก	1	4	1	2	3
	4. บ้านดอนดี	1	4	1	2	3
	5. บ้านนอยทวย	1	6	1	2	3
	6. บ้านดอนคู	1	4	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. ชุมชนบ้านไชยบุรี	1	8	1	2	3
	2. บ้านหาดกวน	1	12	1	2	3
	3. บ้านแก้วปิดโปง	1	13	1	2	3
	4. บ้านคำเตย	1	9	1	2	3
	<b>ขนาดใหญ่ (1)</b>					
	1. อุเทนวิทยา	1	19	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
บ้านแพ้ว	<b>ขนาดเล็ก(6)</b>					
	1. บ้านนาข้าดำพอก	1	5	1	2	3
	2. บ้านโคกสายทอง	1	2	1	2	3
	3. บ้านนางัว	1	4	1	2	3
	4. บ้านพีชผล	1	3	1	2	3
	5. บ้านนาเรียงโคก เจริญ	1	7	1	2	3
	6. บ้านไชยศรี	1	7	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. บ้านนาเข	1	13	1	2	3
	2. ชุมชนไผ่ล้อม	1	14	1	2	3
	3. บ้านป่าหววน	1	13	1	2	3
	4. บ้านหนองแวง	1	9	1	2	3
	<b>ขนาดใหญ่ (1)</b>					
	1.อนุบาลบ้านแพ้ว	3	58	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
ศรีสงคราม	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านดงหนองบัว	1	5	1	2	3
	2. บ้านดอนมะจาง	1	3	1	2	3
	3. บ้านดงขวาง	1	6	1	2	3
	4. บ้านโพธิ์ขาว	1	4	1	2	3
	5. บ้านนาเดื่อ	1	6	1	2	3
	6. บ้านโพธิ์งาม	1	7	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. บ้านอีฮูด	1	6	1	2	3
	2. บ้านนาซุ่มใหม่ นิรมิต	1	6	1	2	3
	3. ดอนถอนโคกกลาง วิทย์	1	6	1	2	3
	4. ชุมชนบ้านสามผง	1	9	1	2	3
	<b>ขนาดใหญ่ (1)</b>					
1. บ้านปากอูน (ปากอูนผดุงวิทย์)	3	59	1	2	3	

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
นาคหวา	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านนาพระโนนห้วย แคน	1	4	1	2	3
	2. บ้านหนองบัว	1	6	1	2	3
	3. บ้านสามัคคี	1	5	1	2	3
	4. บ้านกุดน้ำใส	1	4	1	2	3
	5. บ้านดอนพระทวย	1	5	1	2	3
	6. บ้านนากระเทียม โนนสะอาด	1	4	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (4)</b>					
	1. บ้านนาคอย	1	13	1	2	3
	2. บ้านอุณา	1	9	1	2	3
	3. บ้านตาสราษฎร์อุทิศ	1	11	1	2	3
	4. บ้านอุณยางคำ	1	10	1	2	3

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	รายชื่อโรงเรียน	จำนวนบุคลากร ในโรงเรียนกลุ่ม ตัวอย่าง		กลุ่ม ตัวอย่าง		รวมกลุ่ม ตัวอย่าง
		ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	
โพธารณะ	<b>ขนาดเล็ก (6)</b>					
	1. บ้านขามเตี้ยน้อย	1	6	1	2	3
	2. บ้านอ้อ วังหมากเห็บ	1	5	1	2	3
	3. บ้านนาใน	1	5	1	2	3
	4. บ้านหนองทม	1	4	1	2	3
	5. บ้านนาหม นาหมากแวง	1	7	1	2	3
	6. บ้านเหล่า บะดาโนนอุดม	1	6	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (2)</b>					
	1. บ้านโพธารณะหนองแสง	1	7	1	2	3
	2. บ้านนาหัวบ่อ	1	15	1	2	3
โพธารณะ	<b>ขนาดเล็ก (5)</b>					
	1. บ้านนาโคกโพธิ์ศรี	1	5	1	2	3
	2. บ้านดอนแดงดอนตู	1	4	1	2	3
	3. บ้านเหล่าสมปอย	1	4	1	2	3
	4. บ้านท่าพันไธง	1	5	1	2	3
	5. บ้านเพียงหลวง 10	1	6	1	2	3
	<b>ขนาดกลาง (2)</b>					
	1. บ้านนาหม	1	13	1	2	3
2. บ้านหนองชน	1	11	1	2	3	
	รวม	62	516	58	116	174

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

### 2.1 ลักษณะของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยแบ่งไว้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม จำนวน 3 ทักษะ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด
2. ทักษะด้านเทคนิค
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยเกณฑ์การให้คะแนนมีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554,

หน้า 121)

มีค่าคะแนน 5 คะแนน	ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร มากที่สุด
มีค่าคะแนน 4 คะแนน	ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร มาก
มีค่าคะแนน 3 คะแนน	ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ปานกลาง
มีค่าคะแนน 2 คะแนน	ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร น้อย



ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร น้อยที่สุด

มีค่าคะแนน 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ ตั้งแต่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 121)

ระดับประสิทธิผลโรงเรียนมากที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 5 คะแนน

ระดับประสิทธิผลโรงเรียน มาก มีค่าคะแนนเป็น 4 คะแนน

ระดับประสิทธิผลโรงเรียน ปานกลาง มีค่าคะแนนเป็น 3 คะแนน

ระดับประสิทธิผลโรงเรียน น้อย มีค่าคะแนนเป็น 2 คะแนน

ระดับประสิทธิผลโรงเรียน น้อยที่สุด มีค่าคะแนนเป็น 1 คะแนน

## 2.2 ขั้นตอนในการสร้างและหาคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า และดำเนินการสร้างแบบสอบถามการวิจัยตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

2.2.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม เพื่อเป็นแนวทางและเป็นประโยชน์ในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดและจุดมุ่งหมายของการวิจัย

2.2.3 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุงในเบื้องต้น

2.2.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วในเบื้องต้นไปหาความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญคัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ เป็นผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาโททางการศึกษาขึ้นไป และมีประสบการณ์การทำงานเกี่ยวกับการศึกษาตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ประกอบด้วย

2.2.4.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหาร  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพหล กรรมการบริหาร  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.4.3 นายนายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียน  
อนุบาลบ้านแพง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.4.4 นางสุมลรัตน์ บริเอก ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน  
(ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.4.5 ดร.วิไลวรรณ สิทธิ ศึกษาพิเศษ ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญเสนอ  
ประธานกรรมการและกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหาร  
สถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร จำนวน 5 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา  
จำนวน 5 คน และครูผู้สอน จำนวน 45 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่น  
ในแต่ละด้าน

2.2.7 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก  
รายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total  
Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยคัดเลือกข้อที่มีค่าอำนาจจำแนกรายข้อ  
0.296 ขึ้นไป

2.2.7.1 แบบสอบถามทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
มีค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.92

2.2.7.2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก (r)  
อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.91

2.2.8 นำค่าความเชื่อมั่น (Reliability)  
ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$ -  
Coefficient)

### 2.2.8.1 แบบสอบถามทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร

มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

### 2.2.8.2 แบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน มีค่าความเชื่อมั่น

เท่ากับ 0.98

### 2.2.9. นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา

วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

### 2.2.10. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการ

เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ดังต่อไปนี้

3.1 ขออนุญาตจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนครเพื่อขออนุญาตทำการวิจัยและขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม แจ้งโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

3.3 ผู้วิจัยขออนุญาตออกจากสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามไปยังโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง

3.4 ผู้วิจัยดำเนินการจัดเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากสถานศึกษาที่กลุ่มตัวอย่างจากทุกโรงเรียนด้วยตนเองเพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์ต่อไป

3.5 เมื่อได้แบบสอบถามคืนมาจำนวนมากหรือครบแล้วนำเข้าปรึกษาคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เกี่ยวกับข้อมูลที่ได้ส่งไปและได้กลับคืนมาว่าข้อมูลดังกล่าวมีความเหมาะสมที่จะทำการวิจัยหรือไม่ อย่างไร ถ้ามีความเหมาะสมก็นำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือเพื่อขอความร่วมมือไปยังผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ที่เป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน ครูผู้สอน 234 คน

รวมทั้งสิ้น 351 คน ให้ช่วยตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยไปแจกและรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเองบางส่วนและจัดส่งทางไปรษณีย์ จำนวน 351 ฉบับ

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล มีลำดับขั้นตอน ดังนี้

4.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถามเพื่อใช้ในการวิเคราะห์คะแนนระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน เกี่ยวกับปัจจัยทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยกำหนดน้ำหนักของคะแนนเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) ตามแบบของ Likert Scale

4.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาตรวจสอบให้คะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

4.3 ทำชุดคำสั่งวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม จำแนกตามตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการทำงาน ทั้งรายข้อ และ รายด้าน

4.4 วิเคราะห์ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แปลความหมายข้อมูล ของแบบสอบถามเป็นรายด้านและรายข้อโดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2554, หน้า 100) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.51–5.00 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.51–4.50 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.51–3.50 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.51–2.50 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร / ประสิทธิผลโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.50 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร / ประสิทธิภาพโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยสุด

4.5 เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้ โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4.6 เปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ระหว่างโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยใช้สถิติค่า F-test ชนิดการ วิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

4.7 กรณีการทดสอบความแปรปรวนทางเดียวพบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีทดสอบความแตกต่างรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Scheffe-Method)

4.8 การวิเคราะห์ของมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะ การบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนมโดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

4.9 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการ บริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเป็นขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

4.10 ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ทำการวิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลและหา ค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปแล้วนำเสนอ ในรูปตารางประกอบ คำบรรยาย

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เลือกวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับการทดสอบสมมติฐาน 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 โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

5.2.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์ Coefficient Alpha ของ Cronbach

## 5.3 สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

สมมติฐานข้อที่ 2 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีความคิดเห็น ต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม แตกต่างกันโดยใช้ค่า t-test

สมมติฐานข้อที่ 3 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีสถานภาพตำแหน่งต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 4 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 5 เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่า F-test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA)

สมมติฐานข้อที่ 6 วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยใช้ค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

สมมติฐานข้อที่ 7 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

## ตอนที่ 2 การหาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

1. ผู้วิจัยนำผลการวิจัยเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สรุปเป็นรายด้าน เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินการตามทักษะการบริหารงานของผู้บริหารในด้านที่สามารถพยากรณ์จะนำข้อมูลในข้อนั้นมาเป็นแนวทางพัฒนา

2. นำประเด็นและข้อสรุปเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน มาร่างเป็นคำสัมภาษณ์ แล้วเสนอผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้ทรงคุณวุฒินำเสนอวิธีการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิคัดเลือกจากผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวุฒิทางการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา มีรายชื่อดังนี้

2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพไพไล กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

- 2.4 นายนายประวิทย์ จันทา ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพวง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
- 2.5 นายพิชัย หาญรักษ์ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโทงดอนสวรรค์  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 2.6 นางสาวจงรักษ์ มังธานี รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 2.7 นายอภัย บังอุทา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านนาซอ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 2.8 นางสุภาวดี ศรีนุกูล ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
หนองนาหารสมสนุกวิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 3
- 2.9 นายปริญญา ขาวประภา คีษานีเทศก์ ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- 2.10 นายจรัส ไชยวารี ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล และ นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและนำเสนอข้อมูลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

3.2 ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3.3 ตอนที่ 3 หาแนวทางพัฒนา

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

- |           |   |
|-----------|---|
| N         | แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง                                      |
| $\bar{X}$ | แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean)                                   |
| S.D.      | แทน ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                 |
| F         | แทน ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F – distribution) |

t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t – distribution)
f	แทน	ความถี่
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน (Mean of Squares)
df	แทน	ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (Degree of freedom)
%	แทน	ร้อยละ
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$r_{xy}$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม
X	แทน	ทักษะการบริหารของผู้บริหาร
$X_1$	แทน	ทักษะด้านความคิดรวบยอด
$X_2$	แทน	ทักษะด้านเทคนิค
$X_3$	แทน	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์
Y	แทน	ประสิทธิผลโรงเรียน
$Y_1$	แทน	งานบริหารวิชาการ
$Y_2$	แทน	งานบริหารงบประมาณ
$Y_3$	แทน	งานบริหารงานบุคคล
$Y_4$	แทน	งานบริหารทั่วไป
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
$\alpha$	แทน	ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
B	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ
$\beta$	แทน	สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน
S.E. <sub>b</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. <sub>est</sub>	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์

## ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมาย การวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของ สถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4.2 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความ แตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

4.3 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบ เอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ ในการทำงาน แบ่งออกดังนี้

5.1 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

5.2 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

5.3 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method)

ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัด นครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์ อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 8 เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 351 ฉบับ จากโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 117 โรงเรียน ได้แบบสอบถามกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 351 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 จากนั้นได้ตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้อง ตามเกณฑ์การให้คะแนนของแบบสอบถามที่กำหนดไว้ แล้วดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล และแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ปรากฏดังตาราง 5

ตาราง 5 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา

ที่	ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	กลุ่มตัวอย่าง	
		N	ร้อยละ
1	สถานภาพตำแหน่ง		
	ผู้บริหารสถานศึกษา	117	33.33
	ครูผู้สอน	234	66.67
	รวม	351	100.00
2	ขนาดของสถานศึกษา		
	ขนาดเล็ก	210	59.83
	ขนาดกลาง	120	34.19
	ขนาดใหญ่	21	5.98
	รวม	351	100.00
3	ประสบการณ์ในการทำงาน		
	น้อยกว่า 5 ปี	54	15.38
	ระหว่าง 5 – 10 ปี	87	24.79
	มากกว่า 10 ปี	210	59.83
	รวม	351	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 351 คน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง พบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 66.67 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 59.83 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 34.19 และโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 5.98 มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 59.83 รองลงมาคือ ระหว่าง 5 - 10 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 24.79 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 15.38

ตอนที่ 2 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน

2.1 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ทั้งโดยรวม

ตาราง 6 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

ทักษะ	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ทักษะด้านความคิดรวบยอด ( $X_1$ )	4.49	0.21	มาก
2	ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ )	4.52	0.21	มากที่สุด
3	ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ )	4.51	0.22	มากที่สุด
	รวม ( $X$ )	4.50	0.16	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก ( $\bar{X} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ทักษะ ส่วนทักษะที่เหลือ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ ) ( $\bar{X} = 4.52$ ) ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) ( $\bar{X} = 4.51$ ) ทักษะด้านความคิดรวบยอด ( $X_1$ ) ( $\bar{X} = 4.49$ )

2.2 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษา และครูผู้สอนด้านความคิดรวบยอด

ตาราง 7 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ด้านความคิดรวบยอด

ข้อ	ด้านความคิดรวบยอด	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงาน อย่างต่อเนื่อง	4.21	0.55	มาก
2	ผู้บริหารมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดย แลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.25	0.54	มาก
3	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	4.54	0.57	มากที่สุด
4	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรงาน	4.59	0.57	มากที่สุด
5	ที่เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถบริหาร เวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.53	มากที่สุด
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	4.58	0.53	มากที่สุด
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้น ความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	4.34	0.54	มาก
8	ผู้บริหารมีเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการ บริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถ คาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อ หน่วยงาน	4.36	0.52	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ข้อ	ด้านความคิดรวบยอด	$\bar{x}$	S.D.	แปล ความหมาย
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อย ขององค์การได้	4.65	0.52	มากที่สุด
10	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษา ได้ครอบคลุมทุกด้าน	4.60	0.53	มากที่สุด
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงาน โดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก	4.60	0.55	มากที่สุด
12	ผู้บริหารนำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษา มากำหนดเป็นแผนงาน วิจัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ	4.57	0.52	มากที่สุด
รวม		4.49	0.21	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านความคิดรวบยอด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.49$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูล ในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้ ( $\bar{x} = 4.65$ ) ผู้บริหารสามารถ วิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมี ประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.64$ ) และผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน ( $\bar{x} = 4.60$ )

2.3 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอนด้านเทคนิค



ตาราง 8 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ด้านเทคนิค

ข้อ	ด้านเทคนิค	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบ การปฏิบัติงาน	4.40	0.55	มาก
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้า ในการทำงาน	4.43	0.54	มาก
15	ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่น ปฏิบัติตามได้	4.62	0.53	มากที่สุด
16	ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการ บริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน	4.61	0.52	มากที่สุด
17	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือ ในการบริหารงาน	4.60	0.52	มากที่สุด
18	ผู้บริหารนำเทคนิคกระบวนการบริหาร มาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.28	0.57	มาก
19	ผู้บริหารใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูด และการเขียน	4.31	0.52	มาก
20	ผู้บริหารมีวิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.64	0.51	มากที่สุด
21	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบ โดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการบริหารงาน	4.61	0.54	มากที่สุด
22	ผู้บริหารสั่งการอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล	4.58	0.53	มากที่สุด

ตาราง 8 (ต่อ)

ข้อ	ด้านเทคนิค	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
23	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้	4.56	0.51	มากที่สุด
24	ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มอบหมายงานให้ทั่วถึง	4.56	0.51	มากที่สุด
รวม		4.52	0.21	มากที่สุด

จากตาราง 8 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านเทคนิค โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 8 ข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ คือ ผู้บริหารมีวิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.64$ ) ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ( $\bar{x} = 4.62$ ) และผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน ( $\bar{x} = 4.61$ )

2.4 วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนด้านมนุษยสัมพันธ์

ตาราง 9 ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์

ข้อ	ด้านหลักการตอบสนอง	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
25	ผู้บริหารการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา	4.40	0.56	มาก
26	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	4.44	0.51	มาก
27	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ ต่าง ๆ ได้ดี	4.58	0.51	มากที่สุด
28	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง ที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	4.59	0.51	มากที่สุด
29	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา คนทุกโอกาส	4.60	0.52	มากที่สุด
30	ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจ โดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	4.62	0.51	มากที่สุด
31	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชน ในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	4.63	0.51	มากที่สุด
32	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้ เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน	4.28	0.57	มาก
33	ผู้บริหารรู้จักและเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ถูกต้อง เหมาะสม	4.34	0.54	มาก
34	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อ การทำงาน	4.55	0.54	มากที่สุด
35	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับ ปัญหาต่าง ๆ	4.54	0.56	มากที่สุด
36	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ	4.56	0.55	มากที่สุด
	รวม	4.51	0.22	มากที่สุด

จากตาราง 9 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.51$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 8 ข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา ( $\bar{x} = 4.63$ ) ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก ( $\bar{x} = 4.62$ ) และผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส ( $\bar{x} = 4.60$ )

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน

3.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ตาราง 10 ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวม

ด้าน	ประสิทธิผลโรงเรียน	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $Y_1$ )	4.55	0.25	มากที่สุด
2	ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $Y_2$ )	4.52	0.26	มากที่สุด
3	ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )	4.50	0.28	มาก
4	ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $Y_4$ )	4.53	0.17	มากที่สุด
	รวม (Y)	4.52	0.16	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด

3 ข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $Y_1$ ) ( $\bar{x} = 4.55$ ) ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $Y_4$ ) ( $\bar{x} = 4.53$ ) และด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $Y_2$ ) ( $\bar{x} = 4.52$ )

3.1 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ตาราง 11 ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ข้อ	ด้านการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	การดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา	4.37	0.54	มาก
2	การวางแผนงานวิชาการ มีการเตรียมการล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาและทรัพยากรที่ใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	4.44	0.51	มาก
3	กระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้	4.62	0.55	มากที่สุด
4	การพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์หลักสูตร สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาของของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง	4.61	0.52	มากที่สุด

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
5	แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครบทุกสาระ ครบทุกชั้น และมีกระบวนการ จัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับ ความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ของนักเรียน	4.62	0.52	มากที่สุด
6	การวัดผลประเมินผล มีระเบียบและแนวปฏิบัติ ที่ชัดเจน เครื่องมือและวิธีการวัดผลประเมิน ที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับ มาตรฐานการเรียนรู้	4.56	0.54	มากที่สุด
7	การวิจัยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนา การศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสาร งานวิจัยที่หลากหลาย	4.63	0.51	มากที่สุด
8	แหล่งเรียนรู้มีทะเบียนทั้งภายในภายนอก แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและชุมชนใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้	4.60	0.54	มากที่สุด
9	การแนะนำใช้กระบวนการที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะนำ และนำผลจากการแนะนำมาใช้ในการพัฒนา คุณภาพของนักเรียน	4.32	0.54	มาก
10	การประกันคุณภาพ มีแผนการดำเนินงาน ประกันคุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาระบบ ประกันคุณภาพ	4.44	0.53	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานวิชาการ	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
11	การพัฒนาชุมชนด้านวิชาการ มีวิธีการ เทคนิค และทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพ และคุณภาพของประชาชนในชุมชน	4.59	0.55	มากที่สุด
12	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนา วิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.58	0.54	มากที่สุด
13	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถาน ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	4.61	0.53	มากที่สุด
14	ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการ ของโรงเรียนอย่างเป็นระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้อง มีความเข้าใจระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ งานด้านวิชาการของโรงเรียน	4.55	0.51	มากที่สุด
15	การสำรวจความต้องการหนังสือ ดำเนินการ คัดเลือก จัดหาแบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตาม หลักสูตร น่าสนใจเหมาะสมกับวัย และความสามารถของนักเรียน	4.58	0.52	มากที่สุด
16	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีคณะกรรมการดำเนินงาน และติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา อย่างต่อเนื่อง	4.53	0.54	มากที่สุด
รวม		4.55	0.25	มากที่สุด

จากตาราง 11 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.55$ ) เมื่อพิจารณาเป็น รายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 12 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมาก

ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การวิจัยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารงานวิจัยที่หลากหลาย ( $\bar{x} = 4.63$ ) แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครบทุกสาระ ครบทุกชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลาย และสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของนักเรียน ( $\bar{x} = 4.62$ ) และกระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้ ( $\bar{x} = 4.62$ )

3.2 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ตาราง 12 ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ข้อ	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
1	การจัดทำและเสนองบประมาณ มีการวิเคราะห์และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของงบประมาณ	4.32	0.54	มาก
2	การบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และมีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.39	0.52	มาก



ตาราง 12 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานงบประมาณ	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
3	การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานตามขั้นตอน และมีการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	4.60	0.54	มากที่สุด
4	การจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากร มีการจัดหารายได้และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา	4.54	0.56	มากที่สุด
5	การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิกเหลือมปีให้เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	4.58	0.52	มากที่สุด
6	การจัดทำบัญชีการเงินถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน และมีการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชีทะเบียน และรายงาน	4.56	0.53	มากที่สุด
7	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีการหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ	4.62	0.54	มากที่สุด
	รวม	4.52	0.26	มากที่สุด

จากตาราง 12 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{x} = 4.52$ ) เมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่ออยู่ในระดับมากที่สุดจำนวน 5 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษามีการหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง ตามกฎหมายที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ ( $\bar{x} = 4.62$ ) การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและผลการดำเนินงานตามขั้นตอน และมีการประเมินผลการใช้เงินและผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ ( $\bar{x} = 4.60$ ) และการเบิกเงิน จากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกักเงิน ไว้เบิกเหลือมอบให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด ( $\bar{x} = 4.58$ )

### 3.3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล

ตาราง 13 ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล

ข้อ	ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
1	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคน ล่วงหน้า และมีการกำหนดวิธีการที่จะได้มา ซึ่งทรัพยากรบุคคลที่ต้องการ	4.32	0.52	มาก
2	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามงาน ดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และดำเนินการสรรหา เป็นตามกฎหมายกำหนด	4.38	.54	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
3	ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดีในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	4.62	0.52	มาก
4	การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน ที่รัฐหรือหน่วยงานองค์การจัดให้บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม	4.59	0.52	มากที่สุด
5	การประเมินผลงานของบุคลากรปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการส่งเสริมหรือแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.58	0.53	มากที่สุด
6	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ และการไล่ออก ดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และดำเนินการตามกฎหมายกำหนด	4.53	0.54	มากที่สุด
รวม		4.50	0.28	มาก

จากตาราง 13 พบว่า สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษา

ดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี ในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.62$ ) การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน ที่รัฐหรือหน่วยงานองค์การจัดให้บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม ( $\bar{x} = 4.59$ ) และการประเมินผลงานของบุคลากร ปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{x} = 4.58$ )

3.4 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตาราง 14 ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{x}$	S.D.	แปลความหมาย
1	ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติภารกิจ	4.31	0.52	มาก
2	ระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนา เครือข่ายการศึกษา และมีแผนหรือโครงการ สำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย	4.33	0.49	มาก
3	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดรายงาน และรายงาน สาธารณชน	4.64	0.53	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
4	การนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	4.55	0.55	มากที่สุด
5	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ	4.62	0.52	มากที่สุด
6	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการศึกษาเปรียบเทียบ กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างเครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐาน	4.57	0.51	มากที่สุด
7	การสำรวจข้อมูลทางเทคโนโลยี วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนวัตกรรมการและเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	4.59	0.53	มากที่สุด
8	การดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ การมอบอำนาจหน้าที่ งาน การประชุมภายในสถานศึกษา ยานพาหนะ ดำเนินอย่างเป็นระบบ	4.28	0.52	มาก
9	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการวางแผน การบำรุง ดูแลและพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4.37	0.51	มาก

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
10	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการเสนอข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่	4.62	0.50	มากที่สุด
11	การรับนักเรียน มีการประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษา กำหนดแผนการรับนักเรียนสร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียน	4.60	0.52	มากที่สุด
12	การดำเนินการการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษาผ่านการเห็นชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการเป็นตามระเบียบขั้นตอน	4.58	0.52	มากที่สุด
13	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย มีการดำเนินการจัดการศึกษา ประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือ และมีการติดตามประเมินผล การส่งเสริมและประสานงาน	4.58	0.52	มากที่สุด
14	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ วางแผนระบบการใช้ทรัพยากร ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	4.59	0.52	มากที่สุด
15	การทัศนศึกษา มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย การดำเนินงานทัศนศึกษา ดำเนินการอย่างความปลอดภัย และประเมินผลการจัดกิจกรรมทัศนศึกษา	4.60	0.51	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปล ความหมาย
16	งานกิจการนักเรียน มีการวางแผน ดำเนินการ จัดกิจกรรมนักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้ นักเรียนได้มีส่วนร่วม กิจกรรมส่งเสริม ประสบการณ์จริง และประเมินผลเพื่อปรับปรุง แก้ไข	4.32	0.54	มาก
17	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีการสำรวจ ความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล วางแผนการประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากร และมีการติดตามประเมินผลการประชาสัมพันธ์	4.38	0.51	มากที่สุด
18	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัด การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	4.61	0.53	มากที่สุด
19	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วน ท้องถิ่น มีการวางแผนและกำหนดแนวทางใน การดำเนินงานประสานงานกับเขตพื้นที่ แต่งตั้ง บุคลากรรับผิดชอบ และมีการติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน	4.61	0.52	มากที่สุด
20	การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงาน ผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และการรายงานเป็นปัจจุบัน	4.60	0.52	มากที่สุด

ตาราง 14 (ต่อ)

ข้อ	ด้านการบริหารงานทั่วไป	$\bar{X}$	S.D.	แปลความหมาย
21	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน วางแผนการจักระบบการควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน	4.64	0.49	มากที่สุด
22	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน มีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียน	4.61	0.53	มากที่สุด
	รวม	4.53	0.17	มากที่สุด

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{x} = 4.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยงของการดำเนินงาน วางแผนการจักระบบการควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรการและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และประเมินผลและรายงานผลการประเมินการควบคุมภายใน ( $\bar{x} = 4.64$ ) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน ( $\bar{x} = 4.64$ ) และการจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการเสนอข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่ ( $\bar{x} = 4.62$ )



ตอนที่ 4 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง  
ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

ตาราง 15 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	สถานภาพตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหาร สถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ( $X_1$ )	4.46	0.17	4.51	0.23	-2.479*	.014
2. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ )	4.48	0.17	4.53	0.23	-2.203*	.028
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ )	4.48	0.17	4.52	0.24	-1.850	.065
รวม	4.48	0.12	4.52	0.17	-3.014*	.003

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 15 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอดและทักษะด้านเทคนิคมี  
ความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความเห็น  
มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 16 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ( $X_1$ )	ระหว่างกลุ่ม	.048	2	.024	.534	.587
	ภายในกลุ่ม	15.613	348	.045		
	รวม	15.661	350			
2. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ )	ระหว่างกลุ่ม	.374	2	.187	4.188*	.016
	ภายในกลุ่ม	15.54	348	.045		
	รวม	15.914	350			
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ )	ระหว่างกลุ่ม	.675	2	.338	7.100**	.001
	ภายในกลุ่ม	16.554	348	.048		
	รวม	17.229	350			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.281	2	.141	6.013**	.003
	ภายในกลุ่ม	8.143	348	.023		
	รวม	8.424	350			

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 16 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงนำด้านดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ (Scheffe-Method) ดังตารางที่ 23

ตาราง 17 เปรียบเทียบรายคู่ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	ขนาดของสถานศึกษา		ขนาดของสถานศึกษา		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
1. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ )		$\bar{X}$	4.49	4.55	4.45
	เล็ก	4.49	-	-.06*	.04
	กลาง	4.55	-	-	.10*
	ใหญ่	4.45	-	-	-
2. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ )		$\bar{X}$	4.47	4.57	4.48
	เล็ก	4.47	-	-.10**	-.01
	กลาง	4.57	-	-	.09
	ใหญ่	4.48	-	-	-
โดยรวม		$\bar{X}$	4.48	4.54	4.48
	เล็ก	4.48	-	-.06**	.00
	กลาง	4.54	-	-	.06
	ใหญ่	4.48	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 17 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ ) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็กและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_2$ ) ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 18 ตารางเปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ( $X_1$ )	ระหว่างกลุ่ม	0.016	2	0.008	0.181	0.835
	ภายในกลุ่ม	15.645	348	0.045		
	รวม	15.661	350			
2. ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ )	ระหว่างกลุ่ม	0.081	2	0.04	0.886	0.413
	ภายในกลุ่ม	15.833	348	0.045		
	รวม	15.914	350			
3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ )	ระหว่างกลุ่ม	0.823	2	0.412	8.730**	0.000
	ภายในกลุ่ม	16.406	348	0.047		
	รวม	17.229	350			
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.074	2	0.037	1.543	0.215
	ภายในกลุ่ม	8.35	348	0.024		
	รวม	8.424	350			

จากตาราง 18 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 นำด้านดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method) ดังตารางที่ 19

ตาราง 19 เปรียบเทียบรายคู่ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	ประสบการณ์ในการทำงาน		ประสบการณ์ในการทำงาน		
			น้อยกว่า 5 ปี	5 – 10 ปี	มากกว่า 10 ปี
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (X <sub>3</sub> )		$\bar{X}$	4.39	4.53	4.52
	น้อยกว่า 5 ปี	4.39	-	-.138**	-.131**
	5 – 10 ปี	4.53	-	-	.006
	มากกว่า 10 ปี	4.52	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ น้อยกว่า 5 ปี มีความเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ 5 – 10 ปี และมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ตอนที่ 5 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการทำงาน

5.1 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน

ตาราง 20 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน

ประสิทธิผลโรงเรียน	สถานภาพตำแหน่ง				t-test	Sig
	ผู้บริหารสถานศึกษา		ครูผู้สอน			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. งานบริหารวิชาการ ( $Y_1$ )	4.49	0.32	4.57	0.20	-2.735**	.007
2. งานบริหารงบประมาณ ( $Y_2$ )	4.46	0.19	4.54	0.27	-2.755**	.006
3. งานบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )	4.47	0.22	4.52	0.30	-1.629	.104
4. งานบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )	4.47	0.14	4.55	0.18	-4.428**	.000
รวม	4.47	0.14	4.54	0.15	-4.272**	.000

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่างานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

5.2 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ตาราง 21 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
 และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการบริหาร งานวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.109	2	0.054	0.845	0.43
	ภายในกลุ่ม	22.342	348	0.064		
	รวม	22.451	350			
2. ด้านการบริหาร งานงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.304	2	0.152	2.32	0.1
	ภายในกลุ่ม	22.775	348	0.065		
	รวม	23.078	350			
3. ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.475	2	0.238	3.01	0.051
	ภายในกลุ่ม	27.462	348	0.079		
	รวม	27.937	350			
4. ด้านการบริหาร งานทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.089	2	0.045	1.478	0.229
	ภายในกลุ่ม	10.527	348	0.03		
	รวม	10.616	350			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.192	2	0.096	4.021*	0.019
	ภายในกลุ่ม	8.299	348	0.024		
	รวม	8.491	350			

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
 ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน จึงนำด้าน  
 ดังกล่าวไปทดสอบสมมติฐานเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe-Method)  
 ดังตารางที่ 27

ตาราง 22 เปรียบเทียบรายค่าประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

ประสิทธิผล โรงเรียน	ขนาดของ สถานศึกษา		ขนาดของสถานศึกษา		
			เล็ก	กลาง	ใหญ่
โดยรวม		$\bar{X}$	4.50	4.55	4.53
	เล็ก	4.50	-	-.04*	-.03
	กลาง	4.55	-	-	.01
	ใหญ่	4.53	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาเป็นรายค่า โดยรวม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา และ  
ครูผู้สอนในสถานศึกษาขนาดกลาง มีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
ในสถานศึกษาขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5.3 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน



ตาราง 23 เปรียบเทียบรายค่าประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
 และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

ประสิทธิผล โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	sig.
1. ด้านการบริหาร งานวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.159	2	0.079	1.238	0.291
	ภายในกลุ่ม	22.292	348	0.064		
	รวม	22.451	350			
2. ด้านการบริหาร งานงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.023	2	0.012	0.177	0.838
	ภายในกลุ่ม	23.055	348	0.066		
	รวม	23.078	350			
3. ด้านการบริหาร งานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.35	0.705
	ภายในกลุ่ม	27.88	348	0.08		
	รวม	27.937	350			
4. ด้านการบริหาร งานทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	ระหว่างกลุ่ม	0.107	2	0.053	1.769	0.172
	ภายในกลุ่ม	10.51	348	0.03		
	รวม	10.616	350			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.006	2	0.003	0.121	0.886
	ภายในกลุ่ม	8.485	348	0.024		
	รวม	8.491	350			

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
 ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน  
 ตอนที่ 6 หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับ  
 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม  
 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่าย  
 แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

ตาราง 24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนครพนม

ตัวแปร	X	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	Y	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>
X	1								
X <sub>1</sub>	.690**	1							
X <sub>2</sub>	.746**	.291**	1						
X <sub>3</sub>	.723**	.214**	.326**	1					
Y	.297**	.213**	.214**	.215**	1				
Y <sub>1</sub>	.243**	0.098	.199**	.226**	.621**	1			
Y <sub>2</sub>	.200**	.220**	.144**	0.071	.686**	.201**	1		
Y <sub>3</sub>	.111*	0.031	0.103	.105*	.692**	.149**	.301**	1	
Y <sub>4</sub>	.234**	.244**	0.098	.165**	.541**	.227**	.199**	.192**	1

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม ( $r_{xy}$ .297) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนส่วนทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้ง 3 ทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทักษะด้านความคิดรวบยอด มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x1y} = .213$ )

ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{x2y} = .214$ )

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $r_{xy} = .215$ )

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ได้แก่ ทักษะด้านเทคนิค กับทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์มากที่สุดคือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .326 ทักษะด้านความคิดรวบยอด กับ ทักษะด้านเทคนิค มีความสัมพันธ์อันดับที่สอง คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .291 ทักษะด้านความคิดรวบยอด กับ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์อันดับที่สาม คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .214

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลโรงเรียนด้วยกันเอง พบว่า ทุกคู่มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยตัวแปรประสิทธิผลโรงเรียน (Y) ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ กับ ด้านการบริหารงานบุคคล มีสัมพันธ์มากที่สุด เท่ากับ .301 ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ ด้านการบริหารงานทั่วไป มีความสัมพันธ์อันดับสอง คือมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .227 ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีความสัมพันธ์อันดับสาม คือ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .201 ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ กับ ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ .149

ตอนที่ 7 หาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 25 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดนครพนม โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	.215	.046	.043	.100	.038	.143	2.609**	.009
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	.274	.075	.070	.107	.040	.146	2.695**	.007
ทักษะด้านเทคนิค	.297	.088	.081	.092	.041	.125	2.244*	.025

$$\alpha = 3.178 \quad S.E._{est} = .232$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 3 ทักษะ พบว่า จำนวน 3 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ทักษะ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 1 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ทักษะด้านเทคนิค

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .146 รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .143 และทักษะด้านเทคนิค โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .125 ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ทักษะนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้ร้อยละ 8.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm .14934$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 3.178 + .100 (X_3) + .107 (X_1) + .092 (X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .143 (Z_3) + .146 (Z_1) + .125 (Z_2)$$

ตาราง 26 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านบริหารงานวิชาการ ( $Y_1$ )

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	.226	.051	.048	.206	.062	.180	3.291**	.001
ทักษะ ด้านเทคนิค	.262	.069	.063	.167	.065	.140	2.566*	.011

$$a = 2.870 \quad S.E._{est} = .334$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 พบว่า ตัวแปรทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่นำมา  
วิเคราะห์ จำนวน 3 ทักษะ พบว่า จำนวน 2 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้ โดยมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ทักษะ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และ 1 ทักษะ  
ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ  
ทักษะด้านเทคนิค

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .180 รองลงมา คือ ทักษะด้านเทคนิค โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .140 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ทักษะนี้ สามารถร่วมกัน  
พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 6.30 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานพยากรณ์  
 $\pm .24512$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 2.780 + .206(X_3) + .167(X_2)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = .180(Z_3) + .140(Z_2)$$

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $Y_2$ )

ตัวแปร พยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ทักษะด้าน ความคิด รอบขอบ	.220	.048	.046	.267	.063	.220	4.215**	.000

$$a = 3.316 \quad S.E._{est} = .285$$

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า ตัวแปรทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่นำมา  
 วิเคราะห์ จำนวน 3 ทักษะ พบว่า จำนวน 1 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล  
 โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้โดยมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ทักษะ คือทักษะด้านความคิดรอบขอบ

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรอบขอบ โดยมี  
 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .220 ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์  
 ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 4.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  
 $\pm .25085$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 3.316 + .267(X_1)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = .220(Z_1)$$

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	.105	.011	.008	.134	.068	.105	1.972*	.049

$$a = 3.902 \quad S.E._{est} = .306$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า ตัวแปรทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่นำมา  
วิเคราะห์ จำนวน 3 ทักษะ พบว่า จำนวน 1 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้โดยมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ทักษะ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรอบยอด โดยมี  
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .105 ซึ่งตัวแปรนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์  
ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 0.8 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  
 $\pm .28136$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 3.902 + .134(X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = .105(Z_3)$$

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ด้านการบริหารงานทั่วไป ( $Y_4$ )

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	B	S.E. <sub>b</sub>	$\beta$	t	Sig.
ทักษะด้าน ความคิด รอบบยอด	.244	.059	.057	.180	.044	.219	4.137**	.000
ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	.270	.073	.067	.093	.041	.118	2.231*	.026

$$a = 3.301 \quad S.E._{est} = .240$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่นำมา  
วิเคราะห์ จำนวน 3 ทักษะ พบว่า จำนวน 2 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้โดยมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรอบบยอด  
และ 1 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ  
ที่ระดับ .05 คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ทักษะด้านความคิดรอบบยอด โดยมี  
ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .219 รองลงมา คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์  
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยการพยากรณ์ เท่ากับ .118 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ทักษะนี้ สามารถ  
ร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียนได้ร้อยละ 6.70 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน  
พยากรณ์  $\pm .16819$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 3.301 + .180(X_1) + .093(X_3)$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน

ได้ดังนี้

$$Z' = .219(Z_1) + .118(Z_3)$$



ตาราง 30 สรุปทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

ตัวแปรพยากรณ์	การบริหารงานวิชาการ	การบริหารงานงบประมาณ	การบริหารงานบุคคล	การบริหารงานทั่วไป	รวม	สรุป	
						จำเป็นต้องพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
ทักษะด้านความคิด รวบยอด	X	√	X	√	√	√	X
ทักษะด้านเทคนิค	√	X	X	X	√	√	X
ทักษะด้าน มนุษยสัมพันธ์	√	X	√	√	√	√	X

√ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์

X หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 30 พบว่า ตัวแปรทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่มีอำนาจ  
พยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
จังหวัดนครพนมโดยรวมมี จำนวน 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด  
ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล  
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม  
เพื่อหาแนวทางทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร

ด้านปัจจัยการบริหาร	ประสิทธิผลโรงเรียน	สรุป	
	มีอำนาจพยากรณ์	จำเป็นต้องพัฒนา	ไม่จำเป็นต้องพัฒนา
ทักษะด้านความคิดรวบยอด	√	√	X
ทักษะด้านเทคนิค	√	√	X
ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	√	√	X

√ หมายถึง จำเป็นต้องพัฒนา

X หมายถึง ไม่จำเป็นต้องพัฒนา

ตอนที่ 3 หาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม จากการหาแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า ทักษะที่ส่งผลโดยรวมมีจำนวน 3 ทักษะ คือ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ( $X_1$ ) ทักษะด้านเทคนิค ( $X_2$ ) และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ( $X_3$ ) ซึ่งผู้วิจัยได้นำทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้ง 3 ทักษะ ไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีการ แนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนดังกล่าว จากนั้นผู้วิจัยสรุปรวมจัดกลุ่มแล้วนำเสนอเป็นรายชื่อ ดังนี้

1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด ต้องมีความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้องค์การสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ ทักษะด้านนี้เป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...สนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นวิทยากรที่ให้ความรู้แก่บุคลากร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...สนับสนุนและส่งเสริมให้ผู้บริหารเข้าร่วมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับเพื่อเพิ่มทักษะ...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...ต้องเข้าใจสถานการณ์ ขอบข่ายงานต่าง ๆ ต้องเป็นผู้ใส่ใจในทุก ๆ งาน และเข้าใจภาพรวมของงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...ต้องเป็นนักคิด นักพัฒนา เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีต่อผู้ร่วมงาน ต้องคิดให้รอบคอบ คิดแบบมีวิจารณญาณ...”

(ประวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...รู้บทบาทหน้าที่ตามภาระงานทุกด้านในโรงเรียนมองทุกงานในภาพรวมให้เชื่อมโยงกัน...”

(พิชัย หาญรักษ์, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2563)

“...มีเป้าหมายในการพัฒนาเพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานให้ชัดเจน รู้ปัญหา มองปัจจุบันรอบด้าน...”

(จรงค์ มังธานี, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...สร้างความเข้าใจในระบบงาน มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนการทำงานตามนโยบายการจัดการศึกษา...”

(อภัย บังอุทา, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...มีการวางแผน การดำเนินงาน อย่างเป็นขั้นตอนและเป็นระบบ ...”

(สุภาวดี ศรีนุกูล, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...มีความสามารถในกระบวนการและกลยุทธ์ ในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการ...”

(ปริญญา ชาวประภา, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหาร มีความรู้ในการที่จะมองภาพรวมของโรงเรียนได้อย่างครบถ้วน...”

(จรัส ไชยวารี, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

2. ทักษะด้านเทคนิค ต้องมีความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการ เทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากประสบการณ์การศึกษา และการฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับเทคนิคและวิธีการที่หลากหลายในการบริหารจัดการให้แก่ผู้บริหาร...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...ศึกษาดูงานโรงเรียนที่ปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการใช้เทคนิค วิธีการ หรือนวัตกรรมใหม่ ๆ ในการจัดการ...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...มีความรู้ความสามารถในสถานการณ์ปัจจุบัน และใช้สื่อเทคโนโลยีเข้ามาช่วย...”

(เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...มีเทคนิคการประชุมเพื่อการสื่อสาร เทคนิคการทำงานเป็นทีม เป็นกลุ่ม และเทคนิคการวางแผนการปฏิบัติงาน...”

(ประวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...รู้จักครองตน ครองคน ครองงาน รู้บทบาทหน้าที่ วางตัวให้เหมาะสมในทุก ๆ ด้าน...”

(พิชัย หาญรักษ์, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2563)

“...การบริหารเป็นศาสตร์ เป็นศิลป์ ปัญหาและสถานการณ์ จำให้เก่งและเชี่ยวชาญ...”

(จรงค์ มังธานี, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารต้องมีทักษะในสายวิชาชีพ มีความสามารถในสายงานที่ได้รับผิดชอบ...”

(อภิย์ บังอุทา, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติมในการะงานตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร...”

(สุภาวดี ศรีนุกูล, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...มีความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางของผู้บริหาร ผู้บริหารแต่ละคนอาจจะมีความสามารถที่แตกต่างกันออกไป...”

(ปริยญา ขาวประภา, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับวิธีการ และความชำนาญในการใช้เทคโนโลยี...”

(จรัส ไชยวารี, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ ทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การจูงใจ คนและการประยุกต์ความเป็นผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน ดังตัวอย่างคำสัมภาษณ์ ดังนี้

“...อบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารจัดการแก่ผู้บริหารโรงเรียน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...ศึกษางานโรงเรียนที่ผู้บริหารปฏิบัติเป็นเลิศในด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงาน...”

(ธวัชชัย ไพใหญ่, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...ผู้บริหารควรมีบุคลิกที่น่าเชื่อถือได้ มีคุณธรรม จริยธรรม มีการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...มีการพูดจาสุภาพเรียบร้อย บุคลิกที่เหมาะสม มีคุณธรรม  
จริยธรรม ที่ดีงาม...”

(ประวิทย์ จันทา, สัมภาษณ์, 18 เมษายน 2563)

“...รู้จักการทำงานร่วมกับผู้อื่น รู้จักการปรับตัว ดูนอก  
บอกคนได้ ใช้คนเป็น...”

(พิชัย หาญรักษ์, สัมภาษณ์, 16 เมษายน 2563)

“...มีความรัก ความสามัคคี ความจริงใจ มอบให้ซึ่งกันและกัน  
พร้อมที่จะร่วมมือร่วมใจในการทำงาน...”

(จรงค์ มังธานี, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...ต้องมีมนุษย์สัมพันธ์กับชุมชนในเขตบริการ มีการสร้าง  
เครือข่ายขององค์กรเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา...”

(อภัย บังอุทา, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ อันจะก่อให้เกิดการทำงาน  
ร่วมกันอย่างเป็นทีม...”

(สุภาวดี ศรีนุกูล, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

“...มีการทำงานร่วมกับผู้อื่น และรู้จักใช้คนให้ปฏิบัติหน้าที่ใน  
โรงเรียน เข้าใจสภาพความแตกต่างของแต่ละบุคคล...”

(ปริญญา ขาวประภา, สัมภาษณ์, 17 เมษายน 2563)

“...ส่งเสริมให้ผู้บริหาร รู้จักตัวเอง มีความมั่นใจ มั่นคงในอารมณ์  
และจะต้องรู้จักและเข้าใจผู้อื่น...”

(จรัส ไชยวารี, สัมภาษณ์, 15 เมษายน 2563)

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
  - 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
  - 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
  - 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย เรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3. เพื่อเปรียบเทียบทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

6. เพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

### สมมติฐานการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานในการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก



ที่มีสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก

6. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 หลัก มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2562 จำนวนทั้งสิ้น 3,964 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 434 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,530 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ประจำปีการศึกษา 2562 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ได้จำนวน 351 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 117 คน และครูผู้สอน จำนวน 234 คน

### 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม เพื่อใช้เป็นแนวทางการส่งเสริมทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยแบ่งไว้เป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ลักษณะแบบสอบถาม เป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม จำนวน 3 ทักษะ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.78 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีระดับความคิดเห็น 5 ระดับ โดยมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.68 – 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถาม จำนวน 351 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง และทางไปรษณีย์
3. การเก็บข้อมูลผู้วิจัยได้ดำเนินการในช่วง เดือนมีนาคม พ.ศ. 2563 โดยผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมทั้งหมด 117 โรงเรียน

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปและแปลความหมายการวิเคราะห์ตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์ระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

และครูผู้สอน ทั้งโดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3. วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน โดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4. เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็นดังนี้

4.1 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบที (t-test)

4.2 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

4.3 เปรียบเทียบระดับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method)

5. เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกดังนี้

5.1 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

5.2 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

5.3 เปรียบเทียบระดับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยใช้การทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์แปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe-Method)

6. หาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหารและประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation)

7. หาอำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

8. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ทักษะ ส่วนหลักที่เหลือ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด

2. ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ

3. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะด้านความคิดรวบยอด และทักษะด้านเทคนิคมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา

3.2 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.3 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตาม สถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพ ตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่างานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปมีความเห็น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษา

4.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน

5. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารกับประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม ( $r_{xy}=.297$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนทักษะการบริหารงานของ

ผู้บริหาร ทั้ง 3 ทักษะกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. อำนาจพยากรณ์ของทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ทักษะ พบว่า จำนวน 3 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ทักษะ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 1 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ทักษะด้านเทคนิค

ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ทักษะนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนได้ร้อยละ 8.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์  $\pm .14934$

7. แนวทางการพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม เพื่อให้เกิดประสิทธิผลโรงเรียน มีดังนี้

7.1 ควรมีการพัฒนาทักษะด้านความคิดรวบยอด ต้องมีความสามารถในการมององค์การได้อย่างทะลุปรุโปร่ง เพื่อให้้องค์การสมบูรณ์โดยส่วนรวม ด้วยการทำให้การทำงานของแต่ละบุคคลเหมาะสมกับองค์การ ทักษะด้านนี้เป็นการยอมรับวัตถุประสงค์ขององค์การมากกว่าที่จะคำนึงถึงความต้องการของบุคคลใดบุคคลหนึ่งในองค์การ

7.2 ควรมีการพัฒนาทักษะด้านเทคนิค ต้องมีความสามารถในการใช้ความรู้ วิธีการเทคนิค และเครื่องมือที่จำเป็นเพื่อผลสำเร็จของงานที่ได้มาจากการประกอบการศึกษาและการฝึกอบรม ให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.3 ควรมีการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจทำงานร่วมกับผู้อื่น และทำให้ผู้อื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ซึ่งได้แก่ การจูงใจคนและการประยุกต์ความเป็นผู้นำมาใช้ในการบริหารงาน

## อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัยดังนี้

1. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ทักษะ ส่วนหลักที่เหลือ อยู่ในระดับมากเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านความคิดรวบยอด ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ให้ความสำคัญกับทักษะ ด้านเทคนิค จะประกอบไปด้วย ทักษะในสายวิชาชีพ ทักษะการสอนงานและพัฒนาคน ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการมอบหมายงาน และทักษะดิจิทัล ซึ่งทักษะเหล่านี้เป็นทักษะ ที่จำเป็นต่อการนำพาองค์กรไปความสำเร็จของประสิทธิภาพโรงเรียนได้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ เสาวภา พรเสนาะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด พบว่า ทักษะการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราดโดยรวมและรายคนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ผลการวิจัย สมสมัย ผลารักษ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาชลบุรี เขต 2 โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด 3 ข้อ เรียงจากระดับมาก ไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาให้ ความสำคัญกับการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา เพราะงานวิชาการเป็นหัวใจ



ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษา ส่วนงานด้านอื่น ๆ เป็นองค์ประกอบที่จะทำให้สถาบันดำเนินไปด้วยความราบรื่นเท่านั้น ผู้บริหารการศึกษาทุกคนควรจะได้รับผิดชอบเป็นผู้นำของครูในด้านวิชาการเป็นอันดับแรก เพราะหน้าที่ของโรงเรียนหรือสถาบันการศึกษาทุกแห่ง คือ การให้ความรู้แก่นักเรียนในด้านวิชาการ โดยการทำงานร่วมกับครู กระตุ้นเตือนครูให้คำแนะนำครู และประสานงานให้ครูทุกคนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพในการสอน งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ไม่ว่าจะสถานศึกษาจะเป็นประเภทใด มาตรฐานและคุณภาพของสถานศึกษาจะพิจารณาได้จากผลงานด้านวิชาการ เนื่องจากงานวิชาการเกี่ยวข้องกับหลักสูตร การจัดโปรแกรมการศึกษา และการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นหัวใจของสถานศึกษาซึ่งอาจจะเกี่ยวข้องทางตรงหรือทางอ้อม ก็อยู่ที่ลักษณะของงานนั้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบูลย์ กุลอักษ (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน

3. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ผลวิจัยพบว่า

3.1 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทักษะด้านความคิดรอบยอดและทักษะด้านเทคนิคมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูผู้สอนมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่อยู่ในสถานภาพที่ต่างกันทำให้รับรู้ถึงทักษะการบริหารของผู้บริหารตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อารีญา ศิริบุญยประสิทธิ์ (2554, บทคัดย่อ)

ศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2. ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพและวุฒิการศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ และจำแนกตามขนาดสถานศึกษาทั้งโดยรวมและรายด้านพบว่าทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3.2 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทักษะด้านเทคนิค มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เสาวภา พรเสนาะ (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำวิจัยเรื่อง ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด ผู้บริหารสถานศึกษาและครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาตราด จำแนกตามขนาดสถานศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะ การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ศุภลักษณ์ ใจแสวงทรัพย์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน เอกชนระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้าน เทคนิค (Technical Skills) ทักษะด้านมนุษย (Human Skills) และทักษะด้านความคิด รวบยอด (Conceptual Skills) จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ โดยภาพรวม พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทักษะการบริหารงานด้านเทคนิคมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05 ส่วนทักษะการบริหารงานด้านมนุษยสัมพันธ์และด้านความคิดรวบยอด มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใกล้เคียงกัน ผู้บริหารอาจจะพึงดำรงตำแหน่ง ทำให้ความเห็นไม่แตกต่างกันกับครูผู้สอน เพราะประสบการณ์ในการทำงานย่อมส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความชำนาญการมากกว่าวิสัยทัศน์ และประสิทธิภาพในการทำงานย่อมมีมากกว่า ทำให้มุมมองหรือทัศนคติที่มีต่อผู้บริหารด้านทักษะต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมสมัย ผลารักษ์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และขนาดของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า

4.1 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีสถานภาพตำแหน่งแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า งานบริหารวิชาการ งานบริหารงบประมาณ และงานบริหารทั่วไปมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะ ครูผู้สอนมองว่าประสิทธิภาพโรงเรียนยังไม่ได้เท่าที่ควร ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาควรพัฒนาได้ดีกว่านี้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ไพบุลย์ กุลอ๊ก (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า

- 1) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด
- 2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีสถานภาพต่างกัน โดยรวม และรายด้านทุกด้านมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### 4.2 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีขนาดของสถานศึกษาแตกต่างกัน โดยรวมมีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อาจเป็นเพราะว่า สถานศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนแตกต่างกันนั้นมีประสิทธิผลของโรงเรียนที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแต่ละสถานศึกษา อาจจะมีมุ่งหวังต่อประสิทธิผลโรงเรียนไม่เท่ากัน

#### 4.3 ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านมีความเห็นไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะประสบการณ์ในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนใกล้เคียงกัน ผู้บริหารอาจจะพึงดำรงตำแหน่งทำให้ ความเห็นไม่แตกต่างกันกับครูผู้สอน เพราะประสบการณ์ในการทำงานย่อมส่งผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีความชำนาญการมากกว่าวิสัยทัศน์ สอดคล้องกับผลการวิจัย ไพบุลย์ กุลอ๊ก (2553, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูผู้สอน และประธานคณะกรรมการสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวม ( $r_{xy}=.297$ ) มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 ส่วนส่วนทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ทั้ง 3 ทักษะ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ถ้าผู้บริหารนำมาใช้ถือ

ปฏิบัติอย่างเคร่งครัดอาจจะทำให้การบริหารงานในโรงเรียนทั้ง 4 ด้านเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยุกตพันธ์ หวานน้ำ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการบริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาและ 2) ประสิทธิผลของ โรงเรียนอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้านและ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 พบว่าโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร อย่างน้อย 1 ตัว มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน พบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 3 ทักษะ พบว่า จำนวน 3 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ทักษะ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด และ 1 ทักษะ ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ทักษะด้านเทคนิค ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน ที่ตั้งไว้ อาจเป็นเพราะว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารทั้ง 3 ทักษะ ล้วนมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ซึ่งทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร มีส่วนสำคัญเพราะ ปัจจุบันจากความเปลี่ยนแปลงของสังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยี กฎหมายและเทคโนโลยีประกอบกับประชากรมีการศึกษามากขึ้น ซึ่งมีผลต่อ การเรียกร้องในสิทธิและการบริการใหม่ๆ ทำให้การดำเนินงานในหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ และเอกชน ต้องปรับเปลี่ยนให้ทันกับสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และความ เจริญก้าวหน้าของโลก และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนโดยเฉพาะ การบริการขั้นพื้นฐานที่สำคัญโดยเฉพาะการศึกษาของประชาชนของประเทศและจะทำให้ การบริหารงานในโรงเรียนเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2 พบว่า ปัจจัยการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสามารถทำนายพยากรณ์ประสิทธิภาพ

ของสถานศึกษาได้ เรียงตามลำดับจากตัวพยางค์ที่ดีที่สุด คือปัจจัยลักษณะของบุคคล  
ในองค์การ ปัจจัยลักษณะของสภาพแวดล้อม ปัจจัยลักษณะของนโยบายการบริหาร  
และการปฏิบัติ และปัจจัยลักษณะขององค์การ

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนาและรักษาคุณภาพทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
ให้อยู่ในระดับดีมากขึ้นกว่าเดิม

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากที่สุด  
3 ข้อ เรียงจากระดับมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ด้านการบริหารงานวิชาการ  
ด้านการบริหารงานทั่วไป และด้านการบริหารงานงบประมาณ ดังนั้นควรมีการส่งเสริม  
และเพื่อพัฒนาประสิทธิภาพทักษะการบริหารงานให้อยู่ในระดับดีมากกว่าเดิม

1.3 จากผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงาน  
ของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม มีความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้นควรมีการส่งเสริมเพื่อพัฒนา  
ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารให้อยู่ในสภาพการณ์ที่ดีกว่าเดิม

1.4 จากผลการวิจัยพบว่า อำนาจพยางค์ของทักษะการบริหารงาน  
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานในโรงเรียนที่นำมาวิเคราะห์ พบว่า มีจำนวน 3 ทักษะคือ ทักษะด้าน  
ความคิดรวบยอด ทักษะด้านเทคนิค และทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ดังนั้นควรมีการส่งเสริม  
ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารดังกล่าวเพื่อช่วยสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผล  
ในการบริหารงานในโรงเรียน ส่งผลให้เกิดคุณภาพ และบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม มีข้อเสนอแนะในการศึกษาในอนาคต ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านอื่น ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน หรือสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศึกษาใกล้เคียง

2.2 ควรศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ในองค์กรอื่น ๆ เช่น โรงเรียนพระปริยัติธรรม โรงเรียนเอกชน โรงเรียนสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บรรณานุกรม



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2550). 8 คุณธรรมพื้นฐาน. (โปสเตอร์)
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ(ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- \_\_\_\_\_. (2546). คู่มือการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- \_\_\_\_\_. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล. กรุงเทพฯ: ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2558). ผู้นำvsผู้บริหาร ความเหมือนที่แตกต่าง. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokcity.com/2003/vc/place/scoop/detail.php?boid=4952>. 5 พฤษภาคม 2562.
- จันทราณี สงวนนาม. (255). ทฤษฎี และแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3) กรุงเทพฯ: บุคพอยท์ชนิด
- จิตติพร จิตตรี. (2557). ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครศรีธรรมราช: มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช.
- ไชยา ภาวะบุตร. (2554). ความเป็นนักบริหารมืออาชีพ. สกลนคร: สมศักดิ์การพิมพ์.
- ทิพวรรณ สำเนาแก้ว. (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ปีที่ 30 (1), 2 (มกราคม-มีนาคม 2550).
- \_\_\_\_\_. (2550). ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ข้าวฟ่าง.

- นฤมล เจริญพรสกุล, ช่อเพชร เบ้าเงิน และสมบัติ คชสิทธิ์. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน. *วารสารวิจัยและพัฒนา วไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์*.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2554). *การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 9)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น
- บุญเลิศ เขียนวงศ์. *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร*. [Online], Available :  
www. Kruinter.com [23 กรกฎาคม 2562]
- ประภาพรอรณ รักเลี้ยง. (2556). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิษณุโลก, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยพิษณุโลก
- ปริญญา ต้นสกุล. (2550). *ศาสตร์แห่งการเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: จิตจักรวาล.
- พรพิมล คุ่มกล้า และดร.สมเจตน์ พันธุ์ไฉยิต. (2559). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา อำเภอเมืองปทุมธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์. ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.
- พระมหาบุญมี มาลาวิชโร. (2553). *พุทธบริหาร: สู่อุดมคตินักบริหารผู้ทรงภูมิ ที่ลูกน้องรักและเทิดทูนอย่างจริงใจ*. กรุงเทพฯ: ธิงค์บียอนด์ บุ๊ค
- พิมพ์วรรณ สุริโย. (2552). *ปัจจัยด้านผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนเทศบาลกลุ่มการศึกษาท้องถิ่นที่ 9 กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ไพบูลย์ กุลอ๊ก. (2553). *ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศ.ม. สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มนทิพย์ ทรงกิติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ระดับมัธยมศึกษาในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มีสัช สาเมาะ. (2558). *ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม จังหวัดปัตตานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ยาเป็น เรื่องจรูณศรี. (27 พฤศจิกายน 2553). *บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา*. สืบค้นเมื่อ 14 กรกฎาคม 2562, จาก <http://www.kroobannok.com/39826/>

- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนใน  
อำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี  
เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล  
ธัญบุรี.
- เรียม สุขกล้า. (2553). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ  
ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร ศรีสอาน. (2553). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหาร. สืบค้นเมื่อ 14  
กรกฎาคม 2562, จาก [http://members.thai.net/intira/article\\_theorymgr\\_01](http://members.thai.net/intira/article_theorymgr_01).
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. ทักษะที่ผู้บริหารควรมี. [Online], Available : [www.Kruinter.com](http://www.Kruinter.com)  
[23 กรกฎาคม 2562]
- ศิริพงษ์ เคาภายน. (2551). หลักการบริหารการศึกษา : ทฤษฎีและแนวปฏิบัติ.  
พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บุค พอยท์
- ศุภลักษณ์ ใจแสงทรัพย์. (2550). ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน  
ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. สารนิพนธ์ กศ.ม.  
พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2552). หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: มิตรภาพ  
การพิมพ์และสตีวดีโอ
- สมศักดิ์ สมมาคุณ. (2552). บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการจัดการเรียน  
การสอนของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอุบลราชธานี เขต 4.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- สมสมัย ผลรักษ์. (2550). ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. พิษณุโลก:  
มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- สมาน อัครภูมิ. (2551). การบริหารการศึกษสมัยใหม่ : แนวคิด ทฤษฎีและการปฏิบัติ.  
อุบลราชธานี: อุบลกิจออฟเซต.

- ล้มมนา รชนีธย์. (2556). *หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4.  
กรุงเทพฯ: พิมพ์ดีจำกัด.
- สายสมร พุทธิไสย. (2551). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนครเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม.*  
สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สายทอง โพธิ์น้ำเที่ยง. (2550). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงาน  
กับการบริหารงานวิชาการ ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา  
กลุ่มชนบุรี สังกัดกรุงเทพมหานคร. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 1. (2562). *ข้อมูลพื้นฐาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 1. นครพนม,  
เมืองนครพนม*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนม เขต 2. (2562). *ข้อมูลพื้นฐาน  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาานครพนมเขต 2. นครพนม,  
ศรีสงคราม*
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ  
พ.ศ. 2542และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ:  
สำนักนายกรัฐมนตรี*
- สำนักงานคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). *แนวทางปฏิบัติงานการจัด  
การศึกษาของสถานศึกษานิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน  
พระพุทศศาสนาแห่งชาติ.*
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2552). *ข้อเสนอการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่สอง  
(พ.ศ. 2552-256).* กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิคจำกัด.
- สุทธาทิพย์ รุทธิฤทธิ. (2550). *ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางอารมณ์กับ  
ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยม ส่วนกลางสังกัดกรมสามัญ  
ศึกษา. ปริญญาโท กศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*

- สุเทพ พงศ์ศิริวัฒน์. (2550). *ภาวะความเป็นผู้นำ: เอกสารตำราหลักประกอบการเรียนการสอนหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น วิชาภาวะความเป็นผู้นำ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- สุภาพร รัตน์น้อย. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะการบริหารงานกับการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสมุทรปราการ เขต 2*. ปริญญาโท ค.ศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2551). *หลักการบริหาร(พิมพ์ครั้งที่6)*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- อนุสรณ์ นามประดิษฐ์ และพรทิพ สุริยาชัยวัฒน์. (2559). *ทักษะทางการบริหารกับคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วารสารครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2555). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นของสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ป.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อารีญา ศิริบุญประสิทธิ์. (2554). *ทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กาญจนบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี
- Campbell and other. (1983). *Introducation to educational administration*. 6 ed. Boston: Allyn and Bacon
- Dessler, Gray. 1986. *Organization theory : Integrating structure and behavior*. Englewood Chiffs. New Jersey: Prentice-Hall.

- Farooq, Chaudhry, Shafiq, and Berhanu. (2011). Factors Affecting Students' Quality of Academic Performance: a Case of Secondary School Level. *Journal of Quality and Technology Management*, 7(2), 1-14.
- Fred N. Kerlinger. (1986). *Foundations of Behavioral Research*. 3 ed. USA: Rinehart and Winston, Inc.
- Good, C.V. (1983). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hersey, Paul and Blanchard, Kenneth H. (1982). *Management of organizational Behavior: Utilizing human resources*. New York: Prentice-Hall
- Hoy, Wayne K. & Cecil G. Miskel. 1991. *Educational Administration Theory Research and Practice*. 4 th ed. Singuson: McGraw-Hill.
- Hoy, Wayne K. & Furguson, Judith. 1985. *Theoretical framework and exploration*. Texas: Business Publicantion.
- Jackson, Thomas Ras Raymond Jr. (1999). "Effects of Organizational Structure on New Housing Professional' Development of Effective Mid-Level Administrative Skill," Dissertation Abstracts International. 57(08) : 1406-A ; November.
- Katz Robert L. (1974). "Skills of an Effective Administrator" Harvard Business Review.
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.
- Marley, Linda Williams. (2003). *Effective leadership behaviors of two selected high School principals with successful professional-technical program : A case Study*. Dissertation Abstract online pup number AAT 3086700.
- Mott, Paul E. 1972. *The characteristic of efficient organizations*. New York: Harper & Row.
- Parsons, John Kracht. (1997). "Perceptions of Aspiring and Experienced Principals of the Skills Used by Principals," *Leadership Effective School*. 58(30) : 680; September.

- Patrick, O. N., Samuel N. W., & Felicitia W. N. (2013). Factors Influencing Academic Achievement in Public Secondary Schools in Central Kenya : an Effective School' Perspective. *Educational Research International*, 2(2), 174–184
- Vernez George. (2012). *Operational management of the school–Based*. Indonesian documents. RAND Corporation. Retrieved from [www.eric.ed.gov](http://www.eric.ed.gov)

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

### รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ  
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย ไพใหญ่  
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายนายประวิทย์ จันทา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
4. นางสุมลรัตน์ บริเอก  
ครูเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านปากอูน  
(ปากอูนผดุงวิทย์) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. ดร.วิไลวรรณ สิทธิ ศึกษานิเทศก์  
ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2

## รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ  
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฉวีชัย โพไพล  
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์  
กรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตร  
มหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญา  
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายนายประวิทย์ จันทา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษานครพนม เขต 2
5. นายพิชัย หาญรักษ์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโทง  
ดอนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
6. นางสาวจรัลย์ มังธานี  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
7. นายอภัย ปังอุทา  
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านนาซอ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 3
8. นางสุภาวดี ศรีนุกูล  
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

9. นายปริญญา ขาวประภา

ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

10. นายจรัส ไชยวารี

ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ ๒7 ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๒๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๔๐ ถนนโพธิ์ ๒.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบขออนุญาตเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

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

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๕๐๒๐๒๕๒๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวະบุศ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรยัญญกรณ์)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๗๓ ๐๒๒๒

โทรสาร ๐ ๔๒๗๓ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๗๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ ๘๖ ๐๖๒๙.๒๒/ว ๓๓๒๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธา เขตเมือง  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๓๒๒๕๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูง ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรคุณ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ ฮว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๓๒๒



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโยธาตุนคร  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง

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

ด้วย นายอิสรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๒๐๒๕๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยบุญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิสรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๔๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๓๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๘๐๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.วิไลวรรณ สิทธิ

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

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๔๒๑๒๒๕๓๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๓๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๓๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๒๒๓.๓๒/ว ๑๑๒๒

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนิตโย ตำบลเชิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๖ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางสุนลรีณ์ บริเอก

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

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๕๑๒๒๕๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ทำสิ่งศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดุษฎีศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรชัยคุณ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๖

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๕๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ 87 ๐๖๒๓.๒๒/ว ๓๑๙๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเจิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโงงคอนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๕๒๑๐๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิสรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๒๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ๒๖ ๐๖๒๓.๓๒/ว ๑๑๙๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโพนพิสัย ตำบลเมืองชุม  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๒๑๕๒๓๐๒๙๙๘๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. โสยา ภาระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในกระศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๖๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๘



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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านซำก่าย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๙๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุภาคให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณวัฒน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๑๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๙๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโศภิตาภิรมย์  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๓๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านกุดเรือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๙๙๙๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาท่านทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เขียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๓.๑๒/ว ๑๑๙๘

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

๑๕ ธันวาคม ๒๕๖๒

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาजार

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงบประมาณเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.บุญมี ก่อบุญ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรฉัตรณิรมิ)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๗๒

ผู้ประสานงาน นายอิสรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๒๐๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนโพธิ์ ศ.ภาคเชิงชุม  
ย.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๗ มีนาคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๙๓๒๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์นี้ ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยญูกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๖๓๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๖๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๖๔.๓๒/ว ๔๖๘

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

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญวิเศษ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ดังกักสำนึกงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรเจริญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๓๓๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๕๒๒๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญวิเศษ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๕๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ยว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๔๒๘

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

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โทโหล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญวิเศษ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๙๖๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าวิทยานิพนธ์ที่ศึกษาระดับปริญญาโท โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โยธา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพ็ชรจิตุมรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๒๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญวิเศษ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๙๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๓.๓๖/ว ๕๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเจิงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๓๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๔๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภานุบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา ทิมทบุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร: ๐ ๕๓๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๕๒๕๗ ๐๐๒๖

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๕๘

“อยู่สกล วิกสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๔๒๘

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

๓๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ที่เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพง  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๕๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษา  
ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์  
เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
(ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์ศร  
เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะ  
การบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๖๘

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

๑๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโงงคอนสวรรค์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๑๔๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๔๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๓๒/ว ๕๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถ.นิตโย นคราทุเจริญ  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๑๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวจรัลภัส มังธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๑๒๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชชา ภวระบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๓๙๗ ๐๒๑๙

โทรสาร ๐ ๕๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘-๐๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

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

๑๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางสาวศิริ ศรีบุญถ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๖๑๒๒๕๑๒๑๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ตั้งกวดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.กรีนดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๐๗ ๐๒๒๐๓

โทรสาร ๐ ๔๒๐๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๕๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๒๘

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

๑๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขออนุญาตระงับเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอภัย ปิงสุทา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๔๒๑๒๒๕๑๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภวະบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตระงับที่ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐-๔๓๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๐๕ ๖๕๔๘

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๓๒/๖ ๕๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๖๘๐ ถนนมิตรภาพ นครเขื่อนขันธ์กา  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๕๗๐๐๐

๓๑ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอบขออนุญาตร่างเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายปริญญา ขาวประภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิศรา หาญรักษ์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๑๕๒๓๒๒๕๓๒๓ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โชติยา ภวชนบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขออนุญาตให้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรฉัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๕๓๑๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๕๒๙๗ ๐๐๑๒

ผู้ประสานงาน นายอิศรา หาญรักษ์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๙๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"



ที่ ฮว ๐๖๒๓.๓๒/ว ๕๒๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๕๐ ถนนโคกโพธิ์ ตำบลเมือง  
อำเภอเมือง จ.สกลนคร ๕๙๐๐๐

๑๓ เมษายน ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายจรัส ไชยวารี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอิสรา หาญวิทย์ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๕๐๑๒๒๕๑๒๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ถึงกักตักนักเรียนเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.โซชา ภาวบุตร เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ชินดา พิมพ์ศร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความมุ่งหมายของการทำวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชัยคุณกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร ๐ ๕๑๓๗ ๐๖๒๔

โทรสาร ๐ ๕๑๓๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอิสรา หาญวิทย์ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๐๐๕ ๖๕๕๘

"อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร"

ภาคผนวก ค

เครื่องมือการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



## แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

### เรื่อง

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 สอบถามทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 36 ข้อ

ตอนที่ 3 สอบถามประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม สอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 51 ข้อ

3. โปรดตอบแบบสอบถามให้ครบทุกขั้นตอนและครบทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและสามารถนำไปวิเคราะห์ เพื่อประโยชน์ต่อการบริหารและจัดการศึกษา คำตอบของท่านจะมีค่ามากสำหรับงานวิจัยในครั้งนี้และจะนำไปวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดียิ่ง และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

( นายอิศรา หาญรักษ์ )

นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## แบบสอบถาม

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

---

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. ตำแหน่ง

- 1) ผู้บริหาร  
 2) ครู

2. ขนาดของโรงเรียน

- 1) โรงเรียนขนาดเล็ก (จำนวนนักเรียนน้อยกว่า 120 คน)  
 2) โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 121-350 คน)  
 3) โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 351 คนขึ้นไป)

3. ประสบการณ์ในการทำงาน

- 1) ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานน้อยกว่า 5 ปี  
 2) ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน 5 - 10 ปี  
 3) ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี

**ตอนที่ 2** แบบสอบถามทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้อโดยละเอียด แล้วพิจารณาทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม ต่อไปนี้ ตรงกับระดับมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับการรับรู้ของท่านในการบริหารในข้อนั้น ๆ ตามการรับรู้ของท่าน คือ

- 5 หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร อยู่ในระดับมาก  
 3 หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร อยู่ในระดับน้อย  
 1 หมายถึง ผู้บริหารมีทักษะการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด</b>						
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตร ได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม					
2	ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
4	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ					
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง					

ข้อที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด (ต่อ)</b>						
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน					
8	ผู้บริหารมีเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อหน่วยงาน					
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้					
10	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน					
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก					
12	ผู้บริหารนำนโยบายของรัฐและแผนการศึกษามากำหนดเป็นแผนงาน วิจัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ					
<b>2. ทักษะด้านเทคนิค</b>						
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงาน					
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
15	ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้					
16	ผู้บริหารมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์มาใช้ในการบริหารได้เหมาะสมกับสภาพของหน่วยงาน					
17	ผู้บริหารใช้แผนปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการบริหารงาน					

ข้อที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>2. ทักษะด้านเทคนิควิธี (ต่อ)</b>						
18	ผู้บริหารนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
19	ผู้บริหารใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่ายทั้งการพูดและการเขียน					
20	ผู้บริหารมีวิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
21	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการบริหารงาน					
22	ผู้บริหารสั่งการอย่างชัดเจน เข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล					
23	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็นก่อนจะนำไปใช้					
24	ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรมไม่เลือกที่รักมักที่ชังมอบหมายงานให้ทั่วถึง					
<b>3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์</b>						
25	ผู้บริหารการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา					
26	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ					
27	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี					
28	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง					
29	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส					
30	ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก					

ข้อที่	ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
<b>3. ทักษะदानมมนุษย์สัมพันธ์ (ต่อ)</b>						
31	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนในการให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา					
32	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน					
33	ผู้บริหารรู้จักและเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม					
34	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน					
35	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ					
36	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ					

**ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม**

**คำชี้แจง**

1. ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์  
และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550

(ราชกิจจานุเบกษา, 2550, หน้า 29-33) ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

- 1.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.4 การบริหารทั่วไป

2. เมื่ออ่านข้อความแล้วตามความคิดเห็นของท่าน ท่านคิดว่าประสิทธิผล  
การบริหารงานโรงเรียนของท่าน อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

3. การประเมินผลประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา  
ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
- 3 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
- 1 หมายถึง ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการบริหารงานวิชาการ</b>						
1	การดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตรท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลางและหลักสูตรสถานศึกษา					
2	การวางแผนงานวิชาการ มีการเตรียมการล่วงหน้า กำหนดเป้าหมายและแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลาและทรัพยากรที่ใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน					
3	กระบวนการพัฒนานักเรียนได้ดำเนินการปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างองค์ความรู้เอง สามารถนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ได้					
4	การพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์หลักสูตร สภาพแวดล้อม สภาพปัญหาและความต้องการของชุมชน กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาของสาระของหลักสูตรสอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง					
5	แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ครอบคลุมสาระ ครอบคลุมชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับความต้องการ ความสนใจ ความถนัดของนักเรียน					
6	การวัดผลประเมินผล มีระเบียบและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน เครื่องมือและวิธีการวัดผลประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุมสอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้					
7	การวิจัยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัยและเอกสารงานวิจัยที่หลากหลาย					
8	แหล่งเรียนรู้มีทะเบียนทั้งภายในภายนอก แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครู นักเรียนและชุมชนใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการกำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่งเรียนรู้					
9	การแนะแนวใช้กระบวนการที่หลากหลาย ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานแนะแนว และนำผลจากการแนะแนวมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพของนักเรียน					



ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)</b>					
10	การประกันคุณภาพ มีแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพ มีการติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง พัฒนาระบบประกันคุณภาพ					
11	การพัฒนาชุมชนด้านวิชาการ มีวิธีการ เทคนิคและทักษะที่เหมาะสมกับการพัฒนาวิชาชีพและคุณภาพของประชาชนในชุมชน					
12	มีการประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น					
13	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา					
14	ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติด้านวิชาการของโรงเรียน อย่างเป็นระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน					
15	การสำรวจความต้องการหนังสือ ดำเนินการคัดเลือก จัดหาแบบเรียนที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจเหมาะสมกับวัยและความสามารถของนักเรียน					
16	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีคณะกรรมการดำเนินงาน และติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง					
	<b>2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ</b>					
17	การจัดทำและเสนองบประมาณ มีการวิเคราะห์ และพัฒนานโยบายทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์หรือแผนพัฒนาการศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอของบประมาณ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)</b>						
18	การบริหารงานงบประมาณด้านการจัดสรรงบประมาณ ดำเนินการตามขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่ได้กำหนดไว้ และมีการเบิกจ่ายและการอนุมัติงบประมาณตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด					
19	การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตามการใช้เงินและ ผลการดำเนินงานตามขั้นตอน และมีการประเมินผลการใช้เงิน และผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ					
20	การจัดการทรัพยากร มีการระดมทรัพยากร มีการจัดหารายได้ และผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา มีการจัด กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษา					
21	การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกักเงินไว้เบิก เหลือมอบให้เป็นไปตามขั้นตอนและวิธีการที่กระทรวงการคลัง กำหนด					
22	การจัดทำบัญชีการเงินถูกต้องและเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงานการเงินและงบการเงิน และมี การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน					
23	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ของสถานศึกษา มีการหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือ คุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมาย ที่กระทรวงการคลังกำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ					
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>						
24	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรากำลังคนล่วงหน้า และมีการกำหนดวิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล ที่ต้องการ					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)</b>						
25	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถตรงตามงาน ดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วยความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใส และดำเนินการสรรหาเป็นตามกฎหมายกำหนด					
26	ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะและทัศนคติที่ดี ในการทำงานอันส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ					
27	การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่รัฐ หรือหน่วยงานองค์การจัดให้บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม					
28	การประเมินผลงานของบุคลากร ปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
29	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ และการไล่ออก ดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และดำเนินการตามกฎหมายกำหนด					
<b>4. ด้านการบริหารทั่วไป</b>						
30	ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการ และบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติภารกิจ					
31	ระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา บุคลากรมีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และมีแผนหรือโครงการสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>4. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)</b>					
32	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดรายงาน และรายงานสถานการณ์					
33	การนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา					
34	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์โครงสร้าง ภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ					
35	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย และมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจการประเมินผล การปฏิบัติงาน สร้างเครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐาน					
36	การสำรวจข้อมูลทางเทคโนโลยี วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิตรวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา					
37	การดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ การมอบอำนาจหน้าที่งาน การประชุมภายในสถานศึกษายานพาหนะ ดำเนินอย่างเป็นระบบ					
38	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการวางแผน การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม ติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม					
39	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการสำมะโนผู้เรียน และดำเนินการเสนอข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>4. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)</b>					
40	การรับนักเรียน มีการประสานงานการดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการการศึกษา กำหนดแผนการรับนักเรียน สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครองท้องถิ่น ประเมินผลและรายงานผลการรับนักเรียน					
41	การดำเนินการการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา ผ่านการเห็นชอบของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการเป็นตามระเบียบขั้นตอน					
42	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย มีการดำเนินการจัดการศึกษา ประสานเชื่อมโยงประสานความร่วมมือ และมีการติดตาม ประเมินผลการส่งเสริมและประสานงาน					
43	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา มีการประชาสัมพันธ์ วางแผนระบบการใช้ทรัพยากร ติดตามและประเมินผล การดำเนินงานการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา					
44	การทำศนศึกษา มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย การดำเนินงานทำศนศึกษา ดำเนินการอย่างความปลอดภัย และประเมินผลการจัดกิจกรรมทำศนศึกษา					
45	งานกิจการนักเรียน มีการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรม นักเรียนและส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วม กิจกรรมส่งเสริมประสบการณ์จริง และประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไข					
46	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีการสำรวจ ความต้องการในการเผยแพร่ข่าวสารข้อมูล วางแผน การประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากร และมีการติดตาม ประเมินผลการประชาสัมพันธ์					
47	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัดการศึกษา					

ข้อที่	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>4. ด้านการบริหารทั่วไป (ต่อ)</b>					
48	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนและกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ประสานงานกับเขตพื้นที่ แต่งตั้งบุคลากรรับผิดชอบ และมีการติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน					
49	การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษาและการรายงานเป็นปัจจุบัน					
50	การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน มีการวิเคราะห์ สภาพปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและภารกิจ วิเคราะห์ ความเสี่ยงของการดำเนินงาน วางแผนการจัดระบบการ ควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์มาตรฐาน การและวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และประเมินผลและรายงานผลการประเมิน การควบคุมภายใน					
51	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ นักเรียน มีการศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม ของนักเรียน					



2. ท่านมีแนวทางการพัฒนาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านเทคนิค ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีแนวทางการพัฒนาเรื่อง ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร ด้านมนุษยสัมพันธ์ ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่องานวิจัยในครั้งนี้  
อิศรา หาญรักษ์  
นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการศึกษา



ภาคผนวก ง

คำ IOC

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ตาราง 32 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ทักษะด้านความคิดรอบยอด</b>									
1	ผู้บริหารใช้ความรู้ความเข้าใจในการจัดทำหลักสูตรได้สอดคล้องกับสภาพปัญหาของชุมชนและสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมีการนำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้บริหารงานอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	ผู้บริหารมีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติโดยแลกเปลี่ยนความรู้ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	ผู้บริหารมีแนวทางการบริหารงานอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	0	4	0.8 0	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสามารถวิเคราะห์งานเพื่อจัดสรรงานที่เหมาะสมกับบุคลากร และสามารถบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีความสามารถในการประสานงานต่าง ๆ เข้าด้วยกัน และสามารถปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ต่าง ๆ ในการบริหารให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
7	ผู้บริหารมีความสามารถในการมองเห็นภาพ และเข้าใจหน่วยงานในทุกลักษณะโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างงานและกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	ผู้บริหารมีเข้าใจโครงสร้างภารกิจของการบริหารงานได้อย่างทะลุปรุโปร่ง พร้อมสามารถคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสิ่งแวดล้อมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปฏิบัติงาน วิเคราะห์จุดแข็งและจุดด้อยขององค์การได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
10	ผู้บริหารมีการวางแผนพัฒนาการศึกษาได้ครอบคลุมทุกด้าน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	ผู้บริหารมีการจัดระบบโครงสร้างการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์เป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	ผู้บริหารนำนโยบายของรัฐ และแผนการศึกษามากำหนดเป็นแผนงาน วิจัยปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบก่อนตัดสินใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. ทักษะด้านเทคนิค</b>									
13	ผู้บริหารมีความสามารถในการวางระบบการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ผู้บริหารส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชานำเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้เพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	ผู้บริหารสามารถแนะนำหรือชี้แนะให้ผู้อื่นปฏิบัติตามได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
16	โรงเรียนบริหารงานต่าง ๆ อย่างมีระบบ และตรงตามเวลาที่กำหนดไว้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
17	โรงเรียนดำเนินการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศได้ถูกต้อง ครบถ้วนเป็นปัจจุบัน สะดวกต่อการใช้งานและตรงตามความต้องการของผู้บริหาร ครู บุคลากร นักเรียนและผู้ปกครอง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	ผู้บริหารนำเทคนิคกระบวนการบริหารมาประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	ผู้บริหารใช้ภาษาสื่อสารที่เข้าใจง่าย ทั้งการพูดและการเขียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
20	ผู้บริหารมีวิธีประชาสัมพันธ์หลากหลายรูปแบบ ใช้เทคนิคพัฒนาวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
21	ผู้บริหารมีการตัดสินใจอย่างรอบคอบโดยใช้ข้อมูลและเหตุผลในการบริหารงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	ผู้บริหารสั่งการอย่างชัดเจนเข้าใจง่าย ถูกต้องตามกาลเทศะให้เหมาะสมกับบุคคล	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	ผู้บริหารสร้างบรรยากาศให้ผู้ที่บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นได้ และวิเคราะห์พิจารณาความคิดเห็น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
24	ผู้บริหารมีความเที่ยงตรง ยุติธรรม ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง มอบหมายงานให้ทั่วถึง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์</b>									
25	ผู้บริหารการสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ผู้บริหารกระตุ้นให้เกิดความสามัคคีในหมู่คณะ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับผู้อื่นในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งที่เกิดกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
29	ผู้บริหารให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนทุกโอกาส	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 32 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
30	ผู้บริหารใช้หลักเกณฑ์ที่ดีในการตัดสินใจโดยคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ผู้บริหารประสานความร่วมมือกับชุมชนในการมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	ผู้บริหารสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	ผู้บริหารรู้จักและเลือกใช้วิธีการจูงใจให้ถูกต้องเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
34	ผู้บริหารส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	ผู้บริหารสามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีเมื่อเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	ผู้บริหารยกย่องชมเชย หรือให้รางวัลเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำความดีความชอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการบริหารงานวิชาการ</b>									
1	การดำเนินการเกี่ยวกับสาระหลักสูตร ท้องถิ่น ได้หลักสูตรท้องถิ่นที่มีหลักการ จุดมุ่งหมาย โครงสร้าง และเนื้อหาสาระ สอดคล้องกับหลักสูตรแกนกลาง และหลักสูตรสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	การวางแผนงานวิชาการ มีการ เตรียมการล่วงหน้า กำหนดเป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน กำหนดผู้รับผิดชอบ ระยะเวลา และทรัพยากรที่ใช้ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	กระบวนการพัฒนานักเรียนได้ ดำเนินการปฏิบัติด้วยตนเอง สร้างองค์ ความรู้เอง สามารถนำความรู้ ไปประยุกต์ใช้ได้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
4	การพัฒนาหลักสูตร มีการวิเคราะห์ หลักสูตร สภาพแวดล้อม สภาพปัญหา และความต้องการของชุมชน กำหนด วิสัยทัศน์ เป้าประสงค์ พันธกิจ คุณลักษณะอันพึงประสงค์ โครงสร้าง และเนื้อหาสาระของหลักสูตรสอดคล้อง กับหลักสูตรแกนกลาง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
5	แผนการจัดเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็น สำคัญ ครอบคลุมสาระ ครอบคลุมชั้น และมีกระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่หลากหลายและสอดคล้องกับ ความต้องการ ความสนใจ ความถนัด ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
6	การวัดผลประเมินผล มีระเบียบและ แนวปฏิบัติที่ชัดเจน เครื่องมือและวิธีการ วัดผลประเมินที่หลากหลาย ครอบคลุม สอดคล้องกับมาตรฐานการเรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
7	การวิจัยดำเนินการเป็นส่วนหนึ่งในการ พัฒนาการศึกษา เผยแพร่ผลงานวิจัย และเอกสารงานวิจัยที่หลากหลาย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
8	แหล่งเรียนรู้มีทะเบียนทั้งภายใน ภายนอก แต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินงาน ส่งเสริมให้ครู นักเรียน และชุมชนใช้แหล่งเรียนรู้ และมีการ กำกับ ติดตาม ประเมินผลการใช้แหล่ง เรียนรู้	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
9	การแนะแนวใช้กระบวนการที่ หลากหลาย ติดตาม ประเมินผลการ ดำเนินงานแนะแนว และนำผลจาก การแนะแนวมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพ ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	การประกันคุณภาพ มีแผนการ ดำเนินงานประกันคุณภาพ มีการ ติดตาม ประเมินผล และนำข้อมูลมาใช้ ในการปรับปรุงพัฒนาระบบประกัน คุณภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
11	การพัฒนาชุมชนด้านวิชาการ มีวิธีการ เทคนิคและทักษะที่เหมาะสมกับการ พัฒนาวิชาชีพและคุณภาพ ของประชาชนในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
12	มีการประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
13	การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัวย องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
14	ระเบียบและแนวทางการปฏิบัติ ด้านวิชาการของโรงเรียนอย่างเป็น ระบบ บุคคลที่เกี่ยวข้องมีความเข้าใจ ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
15	การสำรวจความต้องการหนังสือ ดำเนินการคัดเลือก จัดหาแบบเรียน ที่มีเนื้อหาตรงตามหลักสูตร น่าสนใจ เหมาะสมกับวัยและความสามารถ ของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)</b>									
16	การพัฒนาสื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มีคณะกรรมการดำเนินงานและติดตาม ประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษาอย่างต่อเนื่อง	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ</b>									
17	การจัดทำและเสนอบudget มีการวิเคราะห์ และพัฒนานโยบาย ทางการศึกษา จัดทำแผนกลยุทธ์ หรือแผนพัฒนาการศึกษา และวิเคราะห์ความเหมาะสมการเสนอ ของงบประมาณ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
18	การบริหารงานงบประมาณด้านการ จัดสรรงบประมาณ ดำเนินการตาม ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ มีการเบิกจ่าย และการอนุมัติงบประมาณตามแผนที่ ได้กำหนดไว้ และมีการเบิกจ่ายและ การอนุมัติงบประมาณตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทรวงการคลังกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
19	การตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินและผลการ ดำเนินงาน มีการตรวจสอบติดตาม การใช้เงินและผลการดำเนินงาน ตามขั้นตอน และมีการประเมินผล การใช้เงินและผลการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

## ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)</b>									
20	การจัดการทรัพยากร มีการระดม ทรัพยากร มีการจัดหารายได้และ ผลประโยชน์ มีการจัดกองทุนเยี่ยม เพื่อการศึกษา มีการจัดกองทุน สวัสดิการเพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
21	การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงิน ไว้เบิกเหลืออมปีให้เป็นไปตามขั้นตอน และวิธีการที่กระทรวงการคลัง กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
22	การจัดทำบัญชีการเงินถูกต้อง และเป็นปัจจุบัน มีการจัดทำรายงาน การเงินและงบการเงิน และมี การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
23	การจัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ ของสถานศึกษา มีการหาพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการหรือ คุณลักษณะเฉพาะและจัดซื้อจัดจ้าง ตามกฎหมายที่กระทรวงการคลัง กำหนด และมีการควบคุม บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)</b>									
24	การวิเคราะห์และวางแผนอัตรา กำลังคนล่วงหน้า และมีการกำหนด วิธีการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคล ที่ต้องการ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
25	การดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถตรง ตามงานดำเนินการสรรหาเป็นไปด้วย ความบริสุทธิ์ ยุติธรรม โปร่งใสและ ดำเนินการสรรหาเป็นตามกฎหมาย กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
26	ดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้ บุคลากรมีการเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาต่อ การศึกษาดูงาน ให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดี ในการทำงาน อันส่งผลให้การปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
27	การตัดสินใจเกี่ยวกับเงินเดือน สิ่งตอบแทนต่าง ๆ ที่รัฐหรือหน่วยงาน องค์การจัดให้บุคลากรในรูปแบบ ต่าง ๆ เป็นไปด้วยความยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
28	การประเมินผลงานของบุคลากร ปฏิบัติงานได้ผลตามมาตรฐานที่ กำหนดไว้ และนำมาใช้ในการส่งเสริม หรือแก้ไขปัญหาให้พนักงานทำงานได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)</b>									
29	การดำเนินการเกี่ยวกับการลาออกจากราชการ การให้ออกจากราชการ และการไล่ออก ดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้อง โปร่งใส และดำเนินการตามกฎหมายกำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
<b>4. ด้านการบริหาร (ต่อ)</b>									
30	ระบบข้อมูลสารสนเทศสำหรับบริการและบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติภารกิจ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
31	ระบบการประสานงานและเครือข่ายการศึกษา บุคลากร มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาเครือข่ายการศึกษา และมีแผนหรือโครงการสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่าย	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
32	การวางแผนการบริหารงานการศึกษา มีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด การวัดและประเมินผล วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค มีการจัดรายงาน และรายงานสาธารณชน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
33	การนำผลการวิจัยมาปรับใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ดานการบริหาร (ต่อ)</b>									
34	การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร มีการวิเคราะห์โครงสร้างภารกิจ มีการออกแบบ วางแผน ดำเนินการ ประเมินผลและปรับปรุงการจัดระบบบริหารให้ประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
35	การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการศึกษาระเบียบ กฎหมายและมาตรฐานการปฏิบัติงาน สร้างความเข้าใจการประเมินผลการปฏิบัติงาน สร้างเครื่องมือในการประเมินมาตรฐาน และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนามาตรฐาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
36	การสำรวจข้อมูลทางเทคโนโลยี วางแผน กำหนดนโยบายและแนวทางการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการผลิต รวมทั้งการใช้เทคโนโลยี และมีการประเมินผลการใช้เทคโนโลยี เพื่อการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
37	การดำเนินงานธุรการ งานสารบรรณ การรับ-ส่งงานในหน้าที่ราชการ การมอบอำนาจหน้าที่งาน การประชุม ภายในสถานศึกษา ยานพาหนะ ดำเนินอย่างเป็นระบบ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ด้านการบริหาร (ต่อ)</b>									
38	การบริหารจัดการอาคารสถานที่ มีการวางแผน การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพ แวดล้อม ติดตาม ประเมิน และรายงานการใช้อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อม	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
39	การจัดทำสำมะโนผู้เรียน มีการ ประสานความร่วมมือกับท้องถิ่น จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการ สำมะโนผู้เรียน และดำเนินการเสนอ ข้อมูลสารสนเทศให้เขตพื้นที่	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
40	การรับนักเรียน มีการประสานงาน การดำเนินการแบ่งเขตพื้นที่บริการ การศึกษา กำหนดแผนการรับนักเรียน สร้างความร่วมมือกับองค์กรปกครอง ท้องถิ่น ประเมินผลและรายงาน ผลการรับนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
41	การดำเนินการการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ เลิกสถานศึกษาผ่านการเห็นชอบของ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และดำเนินการ เป็นตามระเบียบขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้



ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ดานการบริหาร (ต่อ)</b>									
42	การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย มีการ ดำเนินการจัดการศึกษา ประสาน เชื่อมโยงประสานความร่วมมือ และมีการติดตามประเมินผล การส่งเสริมและประสานงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
43	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษามีการ ประชาสัมพันธ์ วางแผนระบบ การใช้ทรัพยากร ติดตามและ ประเมินผลการดำเนินงานการระดม ทรัพยากรเพื่อการศึกษ	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
44	การทัศนศึกษา มีการศึกษาระเบียบ กฎหมาย การดำเนินงานทัศนศึกษา ดำเนินการอย่างความปลอดภัย และประเมินผลการจัดกิจกรรม ทัศนศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
45	งานกิจการนักเรียน มีการวางแผน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มี ส่วนร่วม กิจกรรมส่งเสริม ประสบการณ์จริง และประเมินผล เพื่อปรับปรุงแก้ไข	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ด้านการบริหาร (ต่อ)</b>									
46	การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา มีการสำรวจความต้องการในการ เผยแพร่ข่าวสารข้อมูล วางแผน การประชาสัมพันธ์ พัฒนาบุคลากร และมีการติดตามประเมินผลการ ประชาสัมพันธ์	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
47	มีการส่งเสริม สนับสนุนและประสาน การจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
48	งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่น มีการวางแผนและ กำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ประสานงานกับเขตพื้นที่ แต่งตั้ง บุคลากรรับผิดชอบ และมีการติดตาม กำกับ ควบคุมการดำเนินงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
49	การรายงานผลการปฏิบัติงาน มีการจัดระบบ ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและการรายงานผลการ พัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และการรายงานเป็นปัจจุบัน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 33 (ต่อ)

ข้อ	รายการประเมิน	ระดับความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ดานการบริหาร (ต่อ)</b>									
50	การจัดระบบการควบคุมภายใน หน่วยงาน มีการวิเคราะห์สภาพ ปัจจุบัน ปัญหาตามโครงสร้างและ ภารกิจ วิเคราะห์ความเสี่ยงของการ ดำเนินงาน วางแผนการจัดระบบการ ควบคุมภายใน ดำเนินการควบคุมตาม หลักเกณฑ์มาตรฐานและวิธีการที่ สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด และประเมินผลและรายงานผลการ ประเมินการควบคุมภายใน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
51	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน มี การศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับ พฤติกรรมของนักเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ค่าอำนาจจำแนก (r)  
และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม  
ทักษะการบริหารงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จังหวัดนครพนม

ตาราง 34 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร

ทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ทักษะด้านความคิดรวบยอด  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	1	0.85
	2	0.84
	3	0.80
	4	0.83
	5	0.79
	6	0.84
	7	0.83
	8	0.80
	9	0.82
	10	0.86
	11	0.83
	12	0.80

ตาราง 34 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	
2. ทักษะด้านเทคนิค	13	0.85	
	14	0.78	
	15	0.88	
	16	0.84	
	17	0.78	
	ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	18	0.80
	19	0.79	
	20	0.85	
	21	0.89	
	22	0.86	
	23	0.88	
	24	0.89	
	3. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์	25	0.89
		26	0.86
27		0.88	
28		0.86	
29		0.92	
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97		30	0.92
31		0.90	
32		0.80	
33		0.85	
34		0.81	
35		0.82	
36		0.84	

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.78 – 0.92

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับทักษะการบริหารงานของผู้บริหาร เท่ากับ

0.98

- ทักษะด้านความคิดรอบยอด มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97
- ทักษะด้านเทคนิค มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97
- ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ มีความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ตาราง 35 แสดงค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) กับค่าความเชื่อมั่น  
ของแบบสอบถามประสิทธิผลโรงเรียน

ประสิทธิผลโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	1	0.76
	2	0.85
	3	0.81
	4	0.76
	5	0.72
	6	0.78
	7	0.81
	8	0.88
	9	0.78
	10	0.77
	11	0.85
	12	0.76
	13	0.79
	14	0.72
	15	0.84
	16	0.78
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	17	0.83
	18	0.86
	19	0.91
	20	0.68
	21	0.80
	22	0.80
	23	0.80

ตาราง 35 (ต่อ)

ประสิทธิผลโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านการบริหารงานบุคคล  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.93	24	0.79
	25	0.73
	26	0.85
	27	0.77
	28	0.80
	29	0.79
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป  ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.98	30	0.80
	31	0.85
	32	0.76
	33	0.85
	34	0.83
	35	0.83
	36	0.83
	37	0.85
	38	0.84
	39	0.87
	40	0.83
	41	0.85
	42	0.85
	43	0.85
	44	0.76
45	0.76	
46	0.74	
47	0.77	
48	0.86	
49	0.84	
50	0.77	
51	0.77	

ค่าอำนาจจำแนก (r) อยู่ระหว่าง 0.68 – 0.91

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน เท่ากับ 0.98

- |                            |                         |      |
|----------------------------|-------------------------|------|
| - ด้านการบริหารงานวิชาการ  | มีความเชื่อมั่น เท่ากับ | 0.97 |
| - ด้านการบริหารงานงบประมาณ | มีความเชื่อมั่น เท่ากับ | 0.94 |
| - ด้านการบริหารงานบุคคล    | มีความเชื่อมั่น เท่ากับ | 0.93 |
| - ด้านการบริหารงานทั่วไป   | มีความเชื่อมั่น เท่ากับ | 0.98 |

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ฉ

ภาพประกอบ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอ

แนวทางการพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ นางสาวจงรัช มังธานี  
รองผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านหนองม่วง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 15 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ นางสุภาวดี ศรีนุกูล ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านหนองนาหารสมสนุกวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
สัมภาษณ์ 15 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายอภัย บังอุทา ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านนาซอ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
สัมภาษณ์ 15 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นายพิชัย หาญรักษ์  
ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านห้วยโทงดอนสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 สัมภาษณ์ 16 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายจรัส ไชยวารี ผู้อำนวยการกลุ่มบริหารงานบุคคล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายปริญญา ขาวประภา ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3  
สัมภาษณ์ 17 เมษายน 2563





ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายนายประวิทย์ จันทา  
ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลบ้านแพ้ว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
นครพนม เขต 2 สัมภาษณ์ 18 เมษายน 2563



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ คณะกรรมการ  
บริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์ 18 เมษายน 2563

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นายอิศรา หาญรักษ์
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 21 ตุลาคม 2533
สถานที่เกิด	โรงพยาบาลวานรนิวาส ตำบลวานรนิวาส อำเภovanรนิวาส จังหวัดสกลนคร
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านเลขที่ 107 หมู่ 9 บ้านโพธิ์ชัย ตำบลวานรนิวาส อำเภovanรนิวาส จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ครู โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง ตำบลบ้านแพง อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม

### ประวัติการศึกษา

- พ.ศ. 2546 ประถมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนบ้านวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)  
อำเภovanรนิวาส จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2549 มัธยมศึกษาปีที่ 3 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส  
อำเภovanรนิวาส จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2552 มัธยมศึกษาปีที่ 6 โรงเรียนมัธยมวานรนิวาส  
อำเภovanรนิวาส จังหวัดสกลนคร
- พ.ศ. 2560 ปริญญาครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
- พ.ศ. 2563 ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

### ประวัติการทำงาน

- พ.ศ. 2560 ครูผู้ช่วย โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง ตำบลบ้านแพง  
อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม
- พ.ศ. 2562 ครู คศ.1 โรงเรียนอนุบาลบ้านแพง ตำบลบ้านแพง  
อำเภอบ้านแพง จังหวัดนครพนม