



ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มีนาคม 2565
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์

ของ

ปกาลักษณ์ โสมแผ้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร

ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

WORK –RELATED STRESS OF ADMINISTRATORS AFFECTING
THE ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS OF PRIMARY
SCHOOLS IN SAKON NAKHON PROVINCE

BY
PAPALUCK SOMPAEW

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

March 2022

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพ็ชรชัยนงกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชชัย โพไพหล)

กรรมการสอบ
แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์)

กรรมการสอบและ
กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

(ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ)

กรรมการสอบ
ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ดิกันต์ เพ็ชรชัยนงกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 8 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความรู้และความช่วยเหลือจาก ท่านรองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และท่าน ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความ กรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข ข้อบกพร่องส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึก ซาบซึ้ง ในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกล นายณัฐวุฒิ บุรีแสง และนายไมตรี สัพโส ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอ แนวทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การ สนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 21 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตาแต่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ปภาลักษณ์ โสမ်แพ้ว

ชื่อเรื่อง	ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์ หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 279 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 213 คน และผู้บริหารโรงเรียนหญิงจำนวน 66 คน การสุ่มกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .305 – .851 มีความเชื่อมั่นเท่ากับ .946 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .210 – .961 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .893 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product-Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก

3. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัดโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

5. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .158$).

6. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 6.50 และ มีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .40402$

7. แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างในการบริหาร และกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายหรือบุคคลให้ชัดเจน 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน และ 3) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ จัดลำดับของความสำคัญของงานให้เหมาะสม สร้างเครือข่ายในการทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

คำสำคัญ: ความเครียดในการปฏิบัติงาน ประสิทธิผลการบริหารงาน

TITLE	Work –Related Stress of Administrators Affecting the Administrative Effectiveness of Primary Schools in Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Papaluck Somphaew
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Sumattana Hansuri
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2022

ABSTRACT

The purposes of this correlational research were to examine, compare, determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for reducing the levels of work–related stress of administrators affecting the administrative effectiveness of primary schools. The sample group, obtained through a multi–stage random sampling, consisted of 279 school administrators, including 213 male administrators and 66 female administrators working under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1 to 3 in the academic year 2021. The tools for data collection were a structured interview and two sets of questionnaires comprising work–related stress with the discriminative power ranging from .305 to .851 and the reliability of .964 and the administrative effectiveness of primary schools with the discriminative power ranging from .210 to .961 and the reliability of .893, Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t–test for Independent Samples, One–Way ANOVA, Pearson’s product–moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The work–related stress of primary school administrators was overall at a moderate level.

2. The administrative effectiveness of primary schools was overall at a high level.

3. The overall work-related stress of primary school administrators, classified by gender and individual affiliated offices, showed no differences, whereas there was a difference at the .05 level of significance in terms of school sizes, and work experience.

4. The overall administrative effectiveness of primary schools, classified by gender, work experience, and individual affiliated offices showed differences at the .01 level of significance, whereas in terms of school sizes, there was no difference.

5. The work-related stress of administrator and the administrative effectiveness of primary schools had a positive relationship at the .01 level of significance with a low level ($r_{xy} = .158$).

6. The two aspects of work-related stress of school administrators, consisting of organizational roles and duties, and interpersonal relations, could predict the effectiveness of primary school administration at the .01 level of significance, whereas in terms of work characteristics could predict the effectiveness of primary school administration at the .05 level of significance with the predictive power of 6.50 percent and the standard error of estimate of $\pm .40402$.

7. The proposed guidelines for reducing work-related stress of administrators affecting the administrative effectiveness of primary schools in Sakon Nakhon comprised three aspects: 1) Organizational Roles and Duties, school administrators should set clear administrative structures and tasks for individual department or personnel; 2) Interpersonal Relations, school administrators should listen to different arguments from all departments, have knowledge-sharing practices, and improve good morale among personnel within organizations; and 3) Work Characteristics, school administrators should prioritize tasks appropriately using importance as criteria, build a network, and assign tasks according to individual competencies.

Keywords: Work-Related Stress, Administrative Effectiveness

สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ	1
	ภูมิหลัง	1
	คำถามของการวิจัย	6
	ความมุ่งหมายของการวิจัย	7
	สมมติฐานของการวิจัย	8
	ความสำคัญของการวิจัย	8
	ขอบเขตของการวิจัย	9
	กรอบแนวคิดของการวิจัย	12
	นิยามศัพท์เฉพาะ	13
2	เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	19
	หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด	20
	ความหมายของความเครียด	20
	ประเภทของความเครียด	22
	สาเหตุของความเครียด	23
	ระดับความเครียด	25
	ความเครียดในการปฏิบัติงาน	27
	ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน	29
	ความเครียดในการปฏิบัติงาน	31
	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	50
	ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน	50
	ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน	53
	แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน	55
	การบริหารงานโรงเรียน	56
	การบริหารงานวิชาการ	56
	การบริหารงานงบประมาณ	70

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
การบริหารงานบุคคล	81
การบริหารงานทั่วไป	92
บริบทโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	108
บริบทจังหวัดสกลนคร	108
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	109
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	115
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	121
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	124
งานวิจัยในประเทศ	124
งานวิจัยต่างประเทศ	132
3 วิธีดำเนินการวิจัย	135
ตอนที่ 1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร	135
ประชากร	135
กลุ่มตัวอย่าง	137
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	152
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	155
การเก็บรวบรวมข้อมูล	158
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล	158
สถิติที่ใช้ในการวิจัย	158
ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัด สกลนคร	160

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 163
	สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 163
	ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล 165
	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 166
	ตอนที่ 1 การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 166
	ตอนที่ 2 แนวทางปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร 215
5	สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 229
	ความมุ่งหมายของการวิจัย 229
	สมมติฐานการวิจัย 230
	วิธีดำเนินการวิจัย 231
	ตอนที่ 1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 231
	ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 233
	สรุปผลการวิจัย 234
	อภิปรายผลการวิจัย 237
	ข้อเสนอแนะการวิจัย 249
	ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ 249
	ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป 249
	บรรณานุกรม 251

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	267
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ	269
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์	275
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	297
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	311
ภาคผนวก จ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)	315
ภาคผนวก ฉ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น	327
ภาคผนวก ช ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์	333
ภาคผนวก ซ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการ ปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เขต 1	343
ภาคผนวก ฌ ภาพประกอบการวิจัย	349
ประวัติย่อของผู้วิจัย	357

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิจัยชาวไทย และชาวต่างประเทศ	35
2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	69
3 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณที่มีเนื้อหา ลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน	79
4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	91
5 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาลักษณะงาน ไปในทิศทางเดียวกัน	101
6 จำนวนประชากรผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ สังกัด โรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	136
7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ สังกัด โรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	140
8 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร	141
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด	167
10 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม	171
11 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะบุคคล	172

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะงาน 172
13	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อม 174
14	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน 175
15	ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร 176
16	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม 177
17	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ 178
18	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ 179
19	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล 180
20	ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป 182
21	ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน 184

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
22	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน 185
23	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ 187
24	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 188
25	การเปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ 190
26	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่โรงเรียนสังกัด 191
27	การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่โรงเรียนสังกัดเป็นรายคู่ 193
28	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเพศของผู้บริหารโรงเรียน 194

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
29	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ขนาดโรงเรียน 195
30	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 196
31	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ 198
32	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด 199
33	การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด เป็นรายคู่ 200
34	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด 203
35	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร (Y) 204
36	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Y ₁) ด้านการบริหารงานวิชาการ 206

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
37	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Y ₂) ด้านการบริหารงานงบประมาณ	207
38	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Y ₃) ด้านการบริหารงานบุคคล	208
39	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Y ₄) ด้านการบริหารงานทั่วไป	209
40	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนโดยรวม (Y)	210
41	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	211
42	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	212
43	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	213
44	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	214

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
45	ความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร 216
46	การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) ตามความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ 219
47	การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 222
48	การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะงาน (X_2) ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ 226
49	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยการหา ค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 317
50	การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับระดับ ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ 321
51	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร 329
52	ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร 331

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	13
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จังหวัดสกลนคร	351
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	351
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง อาจารย์ประจำ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	352
5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร	352
6 สัมภาษณ์ นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม คีษานีเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	353
7 สัมภาษณ์ ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2	353
8 สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3	354
9 สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนนาแก้วพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	354
10 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1	355

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
11	สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ บุรีแสง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 355
12	สัมภาษณ์ นายไมตรี สัพโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านคิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 356

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โลกได้ก้าวเข้าสู่ศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกด้านอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม และการดำเนินชีวิต ความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การศึกษาจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพสามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ของโลกในศตวรรษที่ 21 ที่มีการเปลี่ยนแปลงจึงส่งผลกระทบต่อองค์การและพลเมืองโลกหลายด้าน ได้แก่ ความผันผวนทางเศรษฐกิจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและนวัตกรรม การปรวนแปรของสภาพภูมิอากาศ ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมภัยพิบัติทางธรรมชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 4) อีกทั้งสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากการเติบโตของวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรมต่าง ๆ ที่ทำให้สังคมกลายเป็นโลกแห่งข้อมูลข่าวสาร โครงสร้างของสังคมเปลี่ยนไปไม่ว่าจะเป็นด้านบุคคล วัฒนธรรม ค่านิยม ความเชื่อ แนวทางการดำเนินชีวิต รวมถึงระดับการศึกษาและความต้องการของบุคคล (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (2560 – 2564, 2560, หน้า 1–4) ได้ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคอนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดี รับผิดชอบต่อสังคม มีจริยธรรม และคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัยและเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่ร่วมกับสภาพสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูลอนุรักษ์ ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559, หน้า 4)

โรงเรียนซึ่งเป็นองค์กรที่มีความสำคัญในการพัฒนาผู้เรียนและผลิตกำลังคนให้มีศักยภาพที่จะช่วยพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันด้านเศรษฐกิจ การเมือง และเทคโนโลยีกับนานาประเทศได้ ดังนั้นการพัฒนาโรงเรียนให้มีคุณภาพจึงเป็นความท้าทายของผู้บริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกคน ซึ่งต้องอาศัยกระบวนการพัฒนาที่หลากหลายและเหมาะสม ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรจำเป็นต้องปฏิรูปตนเอง และการเปลี่ยนแปลงองค์การครั้งใหญ่เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญที่จะต้องบริหารจัดการทรัพยากรทางการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพ และความสมดุลเพื่อให้บริหารจัดการศึกษาบรรลุผลสำเร็จ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558, หน้า 4) การจัดการศึกษาจำเป็นต้องจัดการปฏิรูปการศึกษาใหม่ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวง มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหารโรงเรียนมีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการของโรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, หน้า 5)

การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคล ตั้งแต่ 2 คน ขึ้นไป ร่วมมือกัน ดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมี ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการ

ทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะ (จิตรา แก้วมะ, 2563, หน้า 23) ซึ่งผู้บริหารในทุกองค์การเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องเผชิญกับความเครียด เนื่องจากต้องปฏิบัติตน ต้องบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความแตกต่างทางความคิด และผู้บริหารยังต้องบริหารบนความคาดหวังของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งคิดว่าผู้บริหารต้องเก่ง ต้องดีต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพ มีความรู้ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาล ของผู้บริหารระดับกระทรวง และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นอกจากนี้ที่กล่าวมาแล้วผู้บริหารสถานศึกษา ยังต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครองบุคคลอื่นในชุมชน และยังมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึด และปฏิบัติตาม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตนเองตามความคาดหวังของสังคม และกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ซึ่งภาวะดังกล่าวจึงน่าจะเป็นปัจจัยเสี่ยง ที่ส่งผลต่อการเกิด ความเครียดได้ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2560, หน้า 95) อีกทั้งการทำงานของบุคคล แต่ละหน่วยงานจะประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งมีภารกิจ ที่รับผิดชอบมากย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ที่เป็นเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

ความเครียดจากการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร โดยในระดับบุคคล มีผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หากบุคคลมีความเครียดเรื้อรังจะเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการ เป็นโรคหัวใจ สัญญาณของ ความเครียดที่สังเกตได้ในเบื้องต้น ได้แก่ ปวดศีรษะ นอนหลับยาก ขาดสมาธิและอารมณ์ขุ่นเคือง หงุดหงิดง่าย นอกจากนี้ความเครียดยังนำไปสู่ปัญหา ทางพฤติกรรม เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่ม แอลกอฮอล์ และการใช้สารเสพติด และปัญหาทางสังคม ได้แก่ การแยกตัวออกจากสังคม และใน ระดับองค์กรมีผลการศึกษา จำนวนมากพบว่าความเครียดมีผลต่อการขาดงาน ทำให้ประสิทธิผลของการทำงานลดลง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง และการออกจากงานเพิ่มมากขึ้น (Moustaka & Constantinidis, 2010) โดยปัจจัยที่มีผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัย เกี่ยวกับลักษณะงาน ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร และปัจจัยเกี่ยวกับความ สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว Cooper (2001)

ซึ่งสอดคล้องกับ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) ที่กล่าวถึง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นสถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านลักษณะบุคคล (พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์, 2562 หน้า 11)

การบริหารกิจการงานใดให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องมีผู้บริหารเพื่อทำหน้าที่วางแผน จัดองค์การ ควบคุมดูแล และจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ทำงานลุล่วงตามเป้าหมาย ผู้บริหารโรงเรียนมีบทบาทสำคัญในการจัดการโรงเรียน ให้เป็นไปตามกฎหมายกำหนดเท่านั้น แต่จะมีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างชุมชนให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อีกด้วย ซึ่งบทบาทดังกล่าวจะทำให้โรงเรียนต้องมีความใกล้ชิด และสัมพันธ์กับชุมชนมากขึ้น สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้ได้ ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยการคิดการตัดสินใจ การร่วมมือประสานงานกับบุคคล ทั้งภายในองค์กรของตนเอง และภายนอกองค์กร และบริการผู้ที่มาติดต่อขอรับบริการ ขอความสนับสนุนจากองค์กรของเรา อย่างมีศาสตร์และศิลป์ เพื่อให้การดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่ตั้งไว้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ และมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล (ณรงฤทธิ์ นามเหลา, 2560, หน้า 22) โดยการบริหารงานในโรงเรียน มี 4 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2552, หน้า 6)

ความเครียดที่มีไม่มากจะเป็นแรงกระตุ้นให้คนเราเกิดความมุ่งมั่นที่จะเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ได้ ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามที่หวัง แต่ถ้าความเครียดมีมากเกินไปก็จะเป็นอันตราย ส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะลดลง (มานิชญ์ แสงไสยาศน์, 2555, หน้า 16) ประสิทธิภาพของการจัดการศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารจะเห็นได้ว่า ประเทศที่พัฒนาแล้วจะพยายามปรับปรุงและจัดการศึกษาทุกระดับให้กับประชาชนอย่างดีที่สุด ผู้บริหารโรงเรียนนับเป็นบุคคลสำคัญที่จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ผู้บริหารต้องมีความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความนึกคิด จิตใจที่หลากหลาย การพูด การกระทำใด ๆ จะใช้แบบเดียวกันทุกคนย่อมไม่ได้ ย่อมก่อให้เกิดความหนักใจ ผู้บริหารจำนวนมาก จึงเป็นโรค

วิตกกังวล เกี่ยวกับงานที่มอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชา คูฉิวเฟิน ตำแหน่ง ผู้บริหาร ก็ดูสบาย มีคณคอยเอาใจ คูมีอำนาจ มีเกียรติ ผู้คนนับหน้าถือตา แต่ภายในจิตใจผู้บริหารทุกคนมักจะวิตกกังวลก่อให้เกิดความเครียดและมีอาการปวดหัวอยู่เสมอ (สุดแสง หมื่นราม, 2554, หน้า 2)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เป็นผลสำเร็จของงานโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนส่งผลบรรลุเป้าหมายหลักของโรงเรียน คือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือสูงขึ้น นักเรียนเจตคติที่ดีต่อการเรียน โรงเรียนสามารถดูแลนักเรียนและพัฒนาให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรินทร์ ราชโส, 2561, หน้า 41)

จังหวัดสกลนคร หรืออีกชื่อหนึ่งว่า "เมืองหนองหารหลวง" เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนตั้งอยู่ในแอ่งสกลนคร และเป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์สืบเนื่องจวบจนปัจจุบัน ทั้งนี้จังหวัดสกลนครยังเป็นเมืองเก่าแก่ที่มีความสำคัญและหลากหลายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และเป็นจังหวัดศูนย์กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศูนย์กลางทางการศึกษา โดยแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร ออกเป็น 3 เขต อันประกอบด้วย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ซึ่งแต่ละเขตพื้นที่การศึกษาจะมีบริบทต่างกัน เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีเขตการปกครอง 18 อำเภอ มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเร่งพัฒนาครูและนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, 3) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 มีเขตการปกครอง 7 อำเภอ พัฒนาการศึกษาดูแลจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทยโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564,

หน้า 21-23) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีเขตการปกครอง 4 อำเภอ ขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ พัฒนาส่งเสริมจัดการศึกษาให้ประชาชนวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2564, หน้า 1-5)

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ความเครียดมีความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด และผลสำเร็จในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานหรือไม่ เพื่อเป็นแนวทางหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงาน พัฒนาการศึกษาของชาติให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับใด
2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับใด
3. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกันหรือไม่
5. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน กับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านใดบ้างที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

7. หาแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนได้อย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
7. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน
5. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน
6. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
2. สามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนให้อยู่ในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

1.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเพศ ตามแนวคิดของ อุดมลักษณ์ เมฆวารณิชย์ (2556, หน้า 5); สมบูรณ์ โคเคน (2559, หน้า 8); ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5-6); เกียรติศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 7-8); นาดยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7-8); พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7); ดอน รูปสม (2562, หน้า 8-9); พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11); สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29); Adebola O.Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129); Manabete (2016, p. 1) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน รวมได้ 5 ด้าน คือ

1.1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล

1.1.2 ด้านลักษณะงาน

1.1.3 ด้านสภาพแวดล้อม

1.1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

1.1.5 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัด

กระทรวงศึกษาธิการ ตามกฎกระทรวงว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39-113) แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

1.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

1.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

1.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 555 คน จากโรงเรียน จำนวน 615 โรงเรียน จำแนกเป็น

2.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 125 คน ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง 40 คน รวม 165 คน

2.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 164 คน ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง 55 คน รวม 219 คน

2.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 144 คน ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง 27 คน รวม 171 คน

รวมทั้งสิ้นเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 433 คน และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงจำนวน 122 คน รวม 555 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, หน้า 3), (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2, 2564, หน้า 21-23), (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2564, หน้า 1-5)

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปีการศึกษา 2564 การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ของประชากร ผู้บริหารโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) กลุ่มตัวอย่าง 279 คน จาก 279 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 213 คน และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงจำนวน 66 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

3.1.1 เพศผู้บริหารโรงเรียน

3.1.1.1 ชาย

3.1.1.2 หญิง

- 3.1.2 ขนาดโรงเรียน
 - 3.1.2.1 ขนาดเล็ก
 - 3.1.2.2 ขนาดกลาง
 - 3.1.2.3 ขนาดใหญ่
- 3.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.1.3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี
 - 3.1.3.3 มากกว่า 20 ปี
- 3.1.4 เขตพื้นที่การศึกษา
 - 3.1.4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 3.1.4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2

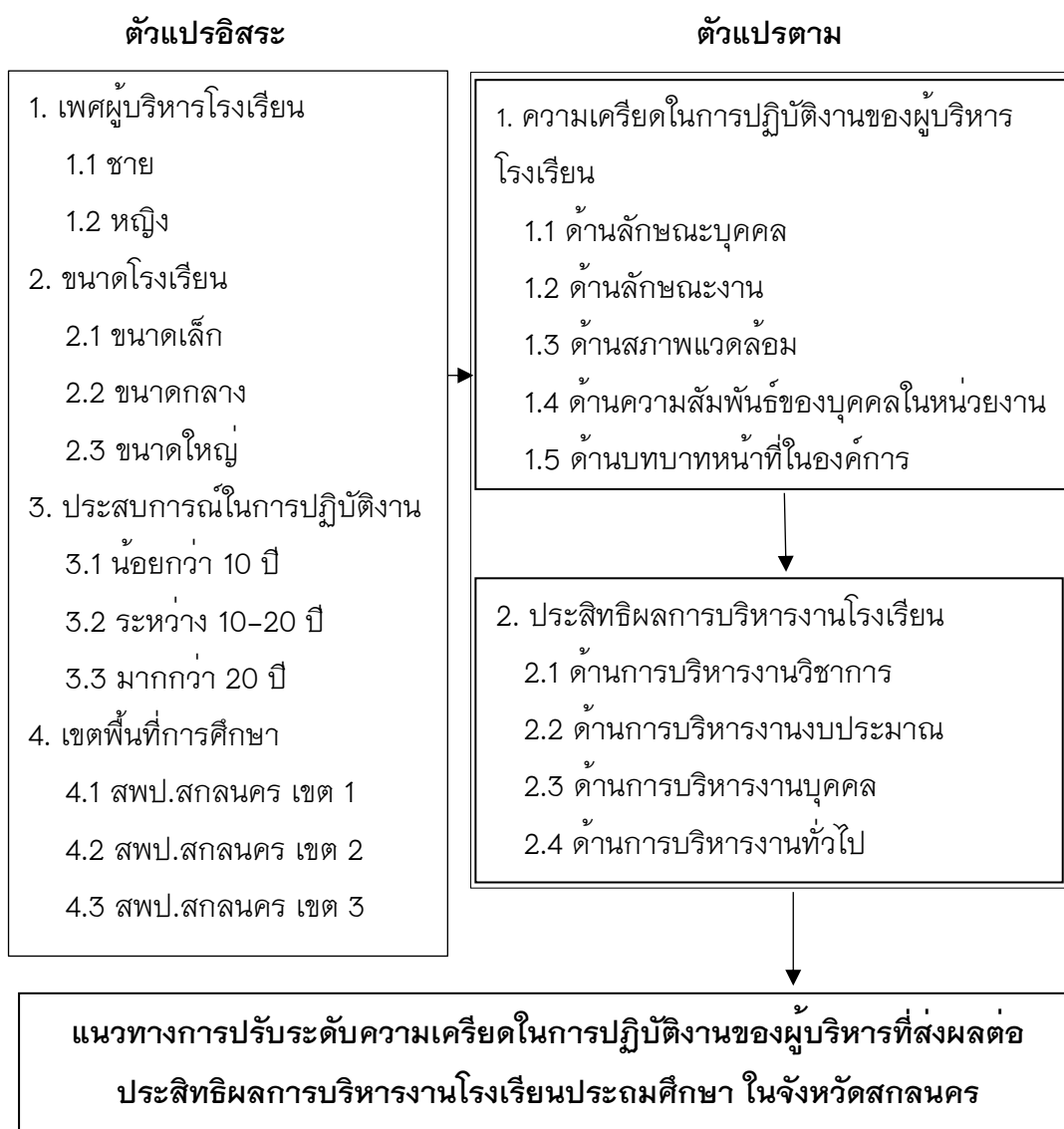
- 3.1.4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 3

- 3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่
 - 3.2.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
 - 3.2.1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล
 - 3.2.1.2 ด้านลักษณะงาน
 - 3.2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อม
 - 3.2.1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
 - 3.2.1.5 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ
 - 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน
 - 3.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 3.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 3.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 3.2.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับด้านความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านงานที่ได้รับมอบหมาย 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน 5) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชช์ (2556, หน้า 5); สมบูรณ์ โคเคน (2559, หน้า 8); ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5-6); เกียรติศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 7-8); นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7-8); พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7); ดอน รุปสม (2562, หน้า 8-9); พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11); สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29); Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129); Manabete (2016, p. 1) จากแนวคิดและผลการวิจัย ดังกล่าว ผู้วิจัยได้สังเคราะห์และกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านลักษณะบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน 5) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 28-121) ประกอบด้วย 4 งานคือ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน หมายถึง ภาวะจิตใจของผู้บริหารโรงเรียนที่เกิดความรู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิดกกังวล อันเนื่องมาจากสิ่งเร้าในการทำงาน แบ่งออกเป็น

1.1 ความเครียดที่เกิดจากลักษณะบุคคล หมายถึง ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ความกังวล อารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สุขภาพร่างกายของผู้บริหารโรงเรียนเอง

1.2 ความเครียดที่เกิดจากลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงาน ไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป

1.3 ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้บริหารโรงเรียน ที่มีผลต่อร่างกาย สุขภาพของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ความร้อน ความเย็น มลภาวะทางอากาศ มลภาวะทางเสียง

1.4 ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่การยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ

1.5 ความเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง ความไม่ชัดเจนในบทบาทของผู้บริหารโรงเรียน บทบาทมากเกินไปหรือน้อยเกินไป โครงสร้างการบริหารงานของโรงเรียนที่ไม่ชัดเจน คำสั่ง นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัดอยู่ขาดความชัดเจน การขาดอิสระในการตัดสินใจ รวมไปถึงการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม จนทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิดความเครียด

การวิจัยครั้งนี้วัดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

2. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียน โดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

2.1 ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ผลของการใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนา

คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา การวัดผลประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล การเรียน การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การแนะแนวและการนิเทศการศึกษา การพัฒนาระบบ การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาและผู้เรียนอย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ

2.2 ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ผลของการ ดำเนินการทางการเงิน ทั้งในส่วนของเงินงบประมาณและเงินนอกงบประมาณ ซึ่งประกอบด้วย การจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง การรายงานผล การเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหา แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบ ติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน มีการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากรและการ ลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน มีการวางแผนพัสดุ การจัดหา พสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบ ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายที่วางไว้และก่อให้เกิดประโยชน์ทางการศึกษา และทางราชการมากที่สุด

2.3 ประสิทธิภาพด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ผลของการใช้ทั้ง ศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษา เพื่อให้การปฏิบัติงาน เกิดประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์อัน ได้แก่ การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร อัตรากำลังการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริม การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพการขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผล การปฏิบัติงาน การลาทุกประเภท การจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพัก

ราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจาก
ราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การจัดระบบและการจัดทำ
ทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิด
ผลประโยชน์กับทางราชการให้มากที่สุด

2.4 ประสิทธิภาพด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ผลของกระบวนการ
ทำงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริหารงานอื่น ๆ ได้อย่างมี
ประสิทธิภาพโดยมุ่งหวังให้การบริหารงานนั้นบรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพ
และเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ ซึ่งมีภารกิจในการบริหารงานทั่วไปหลากหลาย ได้แก่
การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ
เพื่อการศึกษา การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบ
การควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การดำเนินงานธุรการ การพัฒนา
มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน การดูแลอาคารสถานที่
และสภาพแวดล้อม การรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง
การจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา การประสาน ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุน
การจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน
และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การระดมทรัพยากร
เพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน แนวทางการจัดกิจกรรม
เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียนและงานที่ไม่ได้ระบุไว้ในการบริหารงาน
วิชาการการบริหารงานงบประมาณ และการบริหารงานบุคคล

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้จากแบบสอบถาม
ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียน
สังกัดเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปีการศึกษา 2564

4. เพศ หมายถึง ผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัด
สกลนคร แบ่งตามลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียน

ที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 120 คนลงมา

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121-300 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 301-600 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนตั้งแต่ 601 คน ขึ้นไป

6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา น้อยกว่า 10 ปี

6.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนประถมศึกษา ระหว่าง 10 - 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มากกว่า 20 ปี

7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร หมายถึง การจัดแบ่งเขตพื้นที่การศึกษาการปกครองในจังหวัดสกลนครที่จัดแบ่งโดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อจัดระบบและกระจายอำนาจการจัดการศึกษาในประเทศไทยให้ครอบคลุม ประกอบด้วย

7.1 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจสำคัญคือ เป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบาย และได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา และหน่วยจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม ประกอบด้วย

โรงเรียนที่อยู่ในอำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ
อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุตบาก

7.2 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 หมายถึง หน่วยงาน
ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจสำคัญ
คือ เป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบาย
และได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา
และหน่วยจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ
สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม ประกอบด้วย
โรงเรียนที่อยู่ในอำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอพังโคน
อำเภวาริชภูมิ อำเภอสว่างแดนดิน และอำเภอส่องดาว

7.3 สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 หมายถึง หน่วยงาน
ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจสำคัญ
คือ เป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา
หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบาย
และได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษา
และหน่วยจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ
สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม ประกอบด้วย
โรงเรียนที่อยู่ในอำเภอดำตาล อำเภอบ้านม่วง อำเภอวานรนิวาส และอำเภออากาศ
อำนวย

8. แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา หมายถึง ผู้วิจัยนำผลของการวิจัย
ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลทางบวกต่อประสิทธิภาพไปตาม
แนวทางปรับระดับความเครียดดังกล่าวให้มีระดับสูงขึ้น และความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารที่ส่งผลทางลบต่อประสิทธิภาพไปตามแนวทางปรับระดับความเครียดดังกล่าว
ให้มีระดับต่ำลง แนวทางการปรับระดับความเครียดดังกล่าว เพื่อหาและนำความเครียด
ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหา
วิธีการปรับระดับความเครียดดังกล่าว โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 11 คน

บทที่ 2

เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าตำรา เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

1. ความหมายของความเครียด
2. ประเภทของความเครียด
3. สาเหตุความเครียด
4. ระดับความเครียด
5. ความเครียดในการปฏิบัติงาน
6. ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
7. ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน

1. ความหมายของประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน
2. ความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน
3. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน

ตอนที่ 3 การบริหารงานโรงเรียน

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารงานทั่วไป

ตอนที่ 4 บริบทจังหวัดโรงเรียนประถมศึกษาในสกลนคร

1. บริบทจังหวัดสกลนคร
2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3
- ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
1. งานวิจัยในประเทศ
 2. งานวิจัยต่างประเทศ
- ดังรายละเอียดการนำเสนอแต่ละตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียด เป็นสิ่งที่เราไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ในสภาพสังคม โลก เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป ไม่สามารถยับยั้งให้ผู้คนไม่เกิดความเครียดได้ ความเครียดนั้น บุคคลที่ประสบ อาจทราบหรือไม่ทราบได้ว่าตัวบุคคลนั้นเกิดความเครียด ภายใน สำหรับความหมายของความเครียดนั้น มีนักวิชาที่ได้ให้ความหมาย ซึ่งกล่าวได้ดังต่อไปนี้

1. ความหมายของความเครียด

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (2538, หน้า 329) ระบุว่า ความเครียด หมายถึง “จัด” เช่น ตึงเครียด อาการที่สมองไม่ผ่อนคลายเพราะว่าเครื่องอยู่ก็งานจนเกินไป เช่น หน้าเครียดอารมณ์เครียดคนทั่ว ๆ ไป เข้าใจความหมายของความเครียดว่าเป็นภาวะที่ไม่พึงประสงค์ ภาวะที่ทำให้ขัดข้องใจ และรู้สึกยุ่งยากลำบากใจ ในการขจัดให้หมดไป ทำให้เกิดความวิตกกังวล และเกิดภาวะภายในร่างกายซึ่งเป็นภาวะที่ตรงข้ามกับความสงบและผ่อนคลาย เป็นภาวะเดียวกับที่วิศวกรใช้เรียกความเครียดของวัตถุโดยมีรากเดิมมาจากภาษาละตินว่า “stringere” ซึ่งหมายถึงความกดดัน ความตึงเครียด หรือความพยายามอย่างแรงกล้า ต่อมาภายหลังใช้เป็นความหมายในด้านของพลังที่มีต่อบุคคล ซึ่งหมายถึง แรงกดดันจากสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ทำให้เกิดความเครียดที่เรียกว่า “Stringere”

ประทุม ฤกษ์กลาง (2554, หน้า 1) ให้ความหมายของความเครียด หมายถึง การตอบสนองเพื่อการปรับตัวต่อสถานการณ์ภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกาย และจิตใจ ตลอดจนก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เบี่ยงเบนจากปกติ ความเครียดไม่ใช่ความตื่นตัว ไม่ใช่ความวิตกกังวล อาจจะมีผลดีในบางกรณี แต่ส่วนใหญ่จะก่อให้เกิดผลกระทบในทางเสียหายมากกว่าผลดี

วิลัยลักษณ์ พงษ์โสภา (2555, หน้า 242) ให้ความหมายของความเครียด หมายถึง สภาพร่างกาย จิตใจ ที่ได้รับความกดดันจากความทุกข์ ทำให้ไม่สบายใจ จนต้องปรับตัวต่อสภาวะคุกคามเพื่อรักษาความสมดุลของตน

ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง (2556, หน้า 26) ให้ความหมายของความเครียด หมายถึง ความกดดันที่ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจสูญเสียความสมดุล อันเนื่องมาจาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

เยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์ (2556, หน้า 41) ให้ความหมายของ ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจถูกกดดันกระตุ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มาจาก ภายในและภายนอกร่างกายเป็นผลทำให้เกิดความไม่สบายใจมีความวิตกกังวล คับข้องใจ ทำให้จิตใจหรือร่างกายขาดความสมดุลโดยจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาด้วยอาการเครียด

อรรถกฤษ ฝ่องคณะ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดันคุกคาม หรือถูกกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น สังคม การทำงาน เหตุการณ์ที่พบเจอในชีวิตประจำวัน และปัจจัยภายใน เช่นทัศนคติส่วนบุคคล ความต้องการส่วนบุคคล รวมทั้งการประเมินจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตว่าสิ่งที่ เข้ามานั้นจะเป็นภัยต่อร่างกายและจิตใจมากน้อยเพียงใด

Lazarus (2001, p. 47 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม. 2552, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจาก กระบวนการรับรู้ หรือการประเมินของ บุคคลต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้น เป็นสิ่งคุกคาม (Theat) โดยที่การรับรู้ หรือการประเมินนี้เป็นผลจากการกระทำร่วมกัน ของสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมใน สังคมในการทำงาน ในธรรมชาติ และเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายในของบุคคล อันประกอบด้วยทัศนคติลักษณะ ประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น

จากความหมายของความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียด เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ผิดปกติ อันเนื่องเกิดมาจากแรงกระตุ้น ได้ทั้งภายนอกและภายใน ตัวบุคคล ความกดดัน ความเครียด สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลต่อ ร่างกายและจิตใจ จึงทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ตามเป้าหมาย

2. ประเภทของความเครียด

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้มีการแบ่งประเภทของความเครียดไว้ ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 385) ได้แบ่งความเครียดออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. Eustress หรือ Constructive Stress จะเกิดขึ้นเมื่อคนเรามีความเครียดที่อยู่ใน ระดับที่ไม่มากจนเกินไป มีความเครียดเล็กน้อยจะทำให้เกิดผลในเชิงบวก คือ มีพลัง มีความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง มีความขยันขันแข็ง นักกีฬา นักธุรกิจ รวมทั้งนักเรียนควรมี Eustress จะได้ตั้งใจอ่านหนังสือ ตั้งใจทบทวนความรู้ เป็นต้น เพื่อช่วยให้มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานให้ดีที่สุด

2. Distress หรือ Destructive Stress เป็นความเครียดที่มีมากจนเกินไปซึ่งส่งผลกระทบต่อบุคคลนั้น ๆ เช่น ทำให้ความดันขึ้นสูง ปวดศีรษะมาก มีนิมิตพลัง และมีปัญหาในทางพฤติกรรมต่าง ๆ เกิดขึ้นหรืออาจแบ่งความเครียดออกตามเวลาที่เกิด คือ

2.1 Acute Stress เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะเวลาหนึ่ง ๆ และร่างกายก็ตอบสนองต่อความเครียดนั้นทันทีเหมือนกันโดยการหลั่งฮอร์โมน ความเครียดออกมา เมื่อความเครียดหายไปร่างกายก็จะกลับสู่ภาวะปกติ ภาวะที่ก่อให้เกิดความเครียด เช่น ความกลัว ความเหงาหรือสถานการณ์เร่งด่วน เป็นต้น

2.2 Chronic Stress เป็นความเครียดเรื้อรัง เนื่องจากเกิดสะสมมานานโดยร่างกายไม่สามารถตอบสนองหรือจัดการต่อความเครียดนั้นได้ ตัวอย่างของความเครียดเรื้อรัง ได้แก่ ความเครียดจากการทำงานไม่สมบูรณ์สักที่ตามสายตาของหัวหน้า หรือความเครียดที่เกิดจาก ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ยังแก้ไขไม่ได้ เป็นต้น

ทิวากร ทองประดับ (2557, หน้า 13) กล่าวว่า ความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ระดับ คือ ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ทำให้มีความสุข และความเครียดทางลบทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ ทำให้มีความทุกข์

Selye (1975) ได้แบ่งชนิดของความเครียดออกเป็น 2 ชนิด คือ

1. ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดในทางที่ดี เกิดจากความตั้งใจที่จะทำสิ่งใดให้ดีที่สุด เช่น ดีใจ ตื่นเต้น กับการเข้าร่วมพระราชทานปริญญาบัตร ดีใจที่ได้เรียนรู้ ทักษะหรือสิ่งใหม่ ๆ พบเพื่อนใหม่ มีความรัก

2. ความเครียดทางลบ เป็นการตอบสนองของร่างกาย และจิตใจที่เกิดจากความรู้สึก ถูกกดดันและก่อให้เกิดความกลัว ความคับข้องใจ ความกังวลใจ ความไม่สบายใจ ที่อาจจะทำให้เกิดความรู้สึกผิดพลาดหรือคิดว่าตนเองทำไม่ได้ เช่น มีปัญหาทางสุขภาพ สูญเสียคนที่ตนเองรัก การทำงานที่เสี่ยงอันตราย และมักจะมีอาการที่ผิดปกติทางร่างกาย เช่น ปวดศีรษะ ปากแห้ง ใจสั่น สายตาพร่ามัว

Dubrin (1990, pp. 173–174 อ้างถึงใน ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง, 2556, หน้า 28–29) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามผลที่เกิด เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางบวก (Positive Stress) เป็นความเครียดที่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานเสร็จทันเวลา ผลสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้เลื่อนตำแหน่ง ความเครียดทางบวกนี้ เรียกว่า Eustress

2. ความเครียดทางลบ (Negative Stress) เป็นความเครียดที่ไม่ดี เป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น เจ็บป่วย ญาติผู้ใหญ่เสียชีวิต ผิดหวังในหน้าที่การงาน ความเครียดทางลบนี้ เรียกว่า Distress

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าความเครียดสามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดในทางที่ดี เกิดจากการตั้งใจทำงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และความเครียดทางลบ เป็นความเครียดในทางที่ไม่ดี เกิดจากการความกดดันในการทำงาน คาดว่างานจะไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีความสามารถไม่เพียงพอ จึงทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ

3. สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดมีมากมาย แตกต่างกันไป อาจเกิดจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่ส่งผลต่อตัวบุคคลทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ มีนักวิชาและนักการศึกษาศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

วิมลรัตน์ จันทวงษ์ (2553, หน้า 15) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดว่าเกิดจากสาเหตุ 3 ประการ ดังนี้

1. สาเหตุทางด้านจิตใจ ได้แก่ ความกลัวว่าจะไม่สมหวังกลัวว่าจะไม่สำเร็จ หนักใจในเรื่องงานหรือภาระต่างๆ รู้สึกว่าตัวเองจะต้องทำสิ่งที่ยากเกินกว่าความสามารถ มีความวิตกกังวลล่วงหน้ากับสิ่งที่ยังไม่เกิดขึ้นการเริ่มเข้าทำงาน การเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ การย้ายบ้านการสูญเสียความรัก

2. สาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงในชีวิต ได้แก่ การเปลี่ยนช่วงวัย การแต่งงาน การตั้งครร์การเริ่มเข้าทำงาน การเปลี่ยนงาน การเกษียณอายุ การย้ายบ้าน การสูญเสียคนรัก

3. สาเหตุจากการเจ็บป่วยทางร่างกาย ได้แก่ การเจ็บไข้ ไม่สบายที่ไม่รุนแรง ตลอดจนจนถึงการเจ็บป่วยด้วยโรคที่รุนแรงและเรื้อรัง เช่น เบาหวาน มะเร็ง ความดันโลหิตสูง

กรมสุขภาพจิต (2555, หน้า 7) ได้ระบุ สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดว่ามีอยู่ 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัญหาชีวิต เช่น การเงิน การทำงาน ครอบครัว สุขภาพ
2. การคิดและการประเมินสถานการณ์ของบุคคล เช่น มองโลกในแง่ลบ ใจร้อน เอาจริงเอาจังกับชีวิต อยู่โดดเดี่ยว เป็นต้น ซึ่งความเครียดจะเกิดขึ้นต้องมีทั้ง 2 ปัจจัยเหล่านี้ร่วมกัน

สุดสบาย จุลกัทัพพะ (2562, หน้า 13) กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย เกี่ยวกับสุขภาพและการเจ็บป่วย ทั้งรุนแรงและไม่รุนแรงทำให้เกิดความเครียดได้ การพักผ่อนไม่เพียงพอ ฯลฯ
2. ทางด้านจิตใจ เช่น ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เวลาที่มีเรื่องต่าง ๆ เข้ามากระตุ้นก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย หรือเป็นผู้ที่วิตกกังวลง่าย ขาดทักษะในการปรับตัว
3. ทางด้านสังคม มีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความบกพร่องในเรื่องของการปรับตัว ขาดผู้ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ถ้ามีผู้ที่ให้ความช่วยเหลือก็จะทำให้ความเครียดลดน้อยลงไป มีสิ่งมากระตุ้นมากเกินไปเกินความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในครอบครัว ฯลฯ

Engel (1962, p. 471 อ้างถึงใน เยาวลักษณ์ อึ้งสวัสดิ์, 2556, หน้า 45-46) กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดความเครียดได้ 3 ประการ ดังนี้

1. การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งมีค่าสิ่งที่รัก สิ่งที่มีความสำคัญต่อตน ได้แก่ การสูญเสียหรือเกรงว่าการสูญเสียอวัยวะ บทบาทในสังคม อาชีพการงาน หรือสัตว์เลี้ยงที่ตนมีความผูกพันอยู่
2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ การสอบ การแข่งขัน การโต้แย้ง การพบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันโดยไม่คาดคิดมาก่อน
3. ความคับข้องใจ คือ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การงานไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ก้าวหน้าความเครียดในสภาพต่าง ๆ กัน

สาเหตุของความเครียดดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดแบ่งได้ เป็น 2 สาเหตุ คือ สาเหตุจากตัวบุคคล และสาเหตุจากสิ่งแวดล้อม

4. ระดับความเครียด

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงระดับความเครียดไว้ดังนี้
กรมสุขภาพจิต (2555, หน้า 12) ได้ระบุว่า ความเครียด แบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดน้อยกว่าปกติ อาจเป็นเพราะมีชีวิตที่เรียบง่าย ไม่จำเป็นต้องต่อสู้ดิ้นรนในการดำเนินชีวิตสักเท่าใดนัก ชีวิตไม่ค่อยมีเรื่องให้ต้องตื่นเต้น
2. ความเครียดในระดับปกติ สามารถจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันได้ดี และสามารถปรับตัวปรับใจให้เข้ากับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้องเหมาะสม
3. ความเครียดสูงกว่าระดับปกติเล็กน้อย กำลังมีปัญหาบางอย่างที่ทำให้ไม่สบายใจอยู่ ความเครียดในระดับนี้อาจทำให้มีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม เล็กน้อยพอทนได้
4. ความเครียดสูงกว่าระดับปกติปานกลาง กำลังมีปัญหาบางอย่างในชีวิตที่ยังหาทางแก้ไขไม่ได้ ทำให้มีอาการผิดปกติทางร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม อย่างเห็นได้ชัด และแม้คุณจะทำผ่อนคลายใจแล้วก็ยังอาจจะไม่หายเครียดต้องฝึกเทคนิคเฉพาะในการคลายเครียดจึงจะช่วยให้

ฉวีวรรณ สัตยธรรม (2556, หน้า 32) แบ่งระดับความเครียดออกเป็น 3 ระดับ ดังต่อไปนี้

1. ความเครียดในระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นในระยะสั้น ๆ ไม่รุนแรง ความเครียดในระดับนี้จะเกี่ยวข้องกับสาเหตุเพียงเล็กน้อย เช่น การจราจรติดขัด ขณะเดินทางไปทำงานหรือการไปตามนัดไม่ทัน เป็นต้น

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดชนิดนี้รุนแรงกว่าความเครียดชนิดแรก อาจใช้เวลาเป็นชั่วโมงจนกระทั่งเป็นวัน เช่น ความเครียดจากการทำงานหนัก ความเจ็บป่วยที่ไม่รุนแรง ความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) ความเครียดชนิดนี้จะแสดงอาการอยู่นาน เป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปี โดยมีสาเหตุรุนแรงมาก โดยเฉพาะการเจ็บป่วยที่มีผลกระทบต่อการดำรงชีวิต เช่น ความพิการ ก็เป็นสาเหตุทำให้เกิดความเครียดระดับสูงได้

คันธารัตน์ พรรณโรจน์ (2559, หน้า 33-34) ได้แบ่งระดับความเครียดดังนี้

1. ระดับต่ำ
2. ระดับปานกลาง
3. ระดับสูง

ซึ่งในแต่ละบุคคลถึงแม้ว่าจะถูกกระตุ้นด้วยสถานการณ์เดียวกัน แต่มีระดับความเครียด ที่แตกต่างกัน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ระดับของความเครียด แบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำหรือระดับที่หนึ่ง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกายสามารถทนได้ เพราะความเคยชินหรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์ และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต

2. ความเครียดระดับปานกลางหรือระดับที่สอง เป็นความเครียดที่เกิดจากความเครียดระดับที่หนึ่งเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ส่งผลให้เกิดกับความรู้สึก

ทางจิตใจหงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิดกกังวล และตกใจง่าย อาจมีอาการอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อยและเจ็บหน้าอก

3. ความเครียดระดับสูงหรือระดับที่สาม เป็นความเครียดที่มีความรุนแรง ทำให้เกิดอาการ เป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย ติดสุรา ติดยาคลายเครียดหรือยาระงับประสาท ต้องอาศัยคนอื่นเข้ามาช่วยหรือต้องได้รับการรักษาจากแพทย์

5. ความเครียดในการปฏิบัติงาน

5.1 ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน จะประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ทำงานร่วมกัน แต่ละบุคคลมีงานที่รับผิดชอบ แต่ละบุคคลมีความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผลให้การปฏิบัติงานร่วมกัน อาจก่อเกิดปัญหาในองค์กร ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของความเครียดในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตีเด็น ชัยชนะ (2553, หน้า 20) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงของเหตุการณ์สถานการณ์ ลักษณะงาน นโยบาย และวิธีปฏิบัติงาน เงื่อนไขข้อจำกัดต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่มีอิทธิพลต่อการรับรู้ทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคคลทั้งในปฏิกริยาเชิงบวกและปฏิกริยาเชิงลบ ที่เกิดขึ้นโดยอัตโนมัติ ส่งผลทำให้เกิดสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ พฤติกรรมที่ไม่ปกติ ทำให้เกิดการกระทำที่ไม่เหมาะสม และไม่สมดุลต่อร่างกายขึ้น ทำให้ร่างกายเกิดการเตรียมพร้อมในการต่อสู้หรือหลีกเลี่ยง

สัญญา สิทธิธรรมมา (2554, หน้า 17) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปฏิกริยาการตอบสนองของร่างกายอันเกิดจากการทำงานหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า ความเครียด เป็นผลมาจากการได้รับความกดดันจากการทำงานแต่ไม่สามารถจัดการเอาชนะความกดดันนั้นจากการทำงานได้ เช่น ปริมาณงานมากทำงานไม่เสร็จตามกำหนด มีความกดดันด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงานด้านสัมพันธภาพไม่ดีกับผู้บังคับบัญชา และใต้บังคับบัญชา รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน

สิริอร วิชชาวุธ (2553, หน้า 107) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง อารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคลซึ่งสามารถทำร้ายสุขภาพและการทำงานของบุคคล ความเครียดเป็นสาเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและสามารถลดผลง่ากำลังที่บุคคลเก็บสะสมให้หมดไปได้

ฐาปนีย์ วังกานนท์ (2556, หน้า 25) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานที่เป็นการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ในสภาวะการทำงานที่กดดัน ทำให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลง ไม่สามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อตัวบุคคลเอง และองค์กรด้วย

ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559, หน้า 13) กล่าวว่า ความหมายของความเครียดในการทำงานว่า เป็นสภาวะความรู้สึกของบุคคลต่อความไม่สมดุลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลทั้งในทางบวกและทางลบ

Whereas, Leka, Griffiths and Cox (2004, p. 3) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงานคือ การตอบสนองของผู้คนเมื่อเกิดแรงกดดันจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

จากความหมายของความเครียดในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นภาวะความเครียด เป็นภาวะความกดดันในตัวบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน เป็นต้น

5.2 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน

Dawkins และ Seltzer (1985, p. 543) ได้แบ่งระดับความเครียดในงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการทำงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนาน ๆ ครั้ง หรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้น และหมดไปในระยะเวลาอันสั้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรกเกิดจากสาเหตุหรือสถานการณ์ในการทำงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลบ่อยครั้ง หรือนานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ในระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว มีผลทำให้มีการแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธก้าวร้าว เจียบขริม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้
3. ระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงมากเกิดจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่รุนแรง หรือมีหลายสาเหตุร่วมกันเข้ามาคุกคาม

อย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเครียดจะคงอยู่นานเป็นสัปดาห์ เดือนหรือเป็นปีเป็นผลมาจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่อง และหากไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และปรับตัวไม่ได้ตามมา

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ระดับของความเครียดในการปฏิบัติงานแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับต่ำ เป็นความเครียดเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้นและหมดไปในระยะเวลาอันสั้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน
2. ระดับปานกลาง เป็นความเครียดปานกลาง ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้นและหมดไปโดยใช้ระยะเวลาหนึ่ง ทำให้บุคคลรู้สึกว่าอยู่ในระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว จะใช้เวลาสักช่วงหนึ่งมากกว่าในระดับแรก
3. ระดับสูง เป็นความเครียดที่รุนแรง จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน โดยการแก้ไขต้องใช้ระยะเวลายาวนาน ไม่อาจแก้ไขได้ง่าย

6. ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

6.1 ทฤษฎีความเครียดของเซลเย (Selye, 1973, p. 33) กล่าวว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคามอันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างเคมีเพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้นหรือหมายถึง ผลกระทบทั่วไป (non specific effect) ทั้งหมดที่เกิดแก่อินทรีย์เมื่อมีสิ่งรบกวนและสิ่งรบกวนและสิ่งสำคัญคือ ร่างกายจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวและการต่อสู้กับความเครียดของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

6.1.1 ระยะตกใจ (stage of alarm) ระยะนี้มนุษย์จะโต้ตอบสิ่งที่มีมากระตุ้นทันทีทันใด ไม่มีโอกาสได้รวบรวมจิตใจและร่างกายเข้าด้วยกัน เพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นนั้น ระยะนี้เป็นระยะสั้นในขณะเดียวกันการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมีระบบประสาท จะทำงานร่วมกันเพื่อโต้ตอบต่อสิ่งที่กระตุ้น จะสังเกตได้เมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น การขับถ่าย เป็นต้น

6.1.2 ระยะต่อต้าน (stage of resistance) ระยะนี้มนุษย์ได้มีเวลาในการคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับภาวะความเครียด การปรับตัวระยะนี้มีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเวลาในการทบทวนที่มาของความเครียด พฤติกรรมที่แสดงออกมามากหรือน้อยขึ้น อยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระตุ้น ชนิดของความรุนแรงและตัวบุคคล ถ้ามนุษย์ไม่สามารถเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวให้เหมาะสมและถูกวิธีแล้ว การปรับตัวก็จะกลายเป็นโทษได้

6.1.3 ระยะหมดกำลังใจ (stage of exhaustion) เมื่อความรุนแรงที่มาของความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันแล้ว มนุษย์ก็ไม่สามารถจะปรับตัวได้อีกต่อไป แรงที่ใช้จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ ถ้ามนุษย์ใช้พลังทั้งสองเกินขีดความสามารถที่มีจำกัดแล้ว มนุษย์ย่อมไม่สามารถที่จะทนอยู่ต่อไปได้จำเป็นต้องอาศัยพลังงานจากภายนอกเพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานได้

6.2 ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-environment fit Theory) เป็นแนวคิดของคอบบ์และรอดเจอร์ส (Cobb & Rodgers, 1982, p. 8-17) กล่าวว่าสาเหตุของความเครียดที่ตั้งบนแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ ประการที่หนึ่ง คือ ความบีบคั้นขององค์กร ประการที่สอง คือ ความเครียดของบุคคลซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและความเครียดที่มีผลต่อสุขภาพของบุคคล

ความบีบคั้นขององค์กร หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมของงานที่ก่อให้เกิดงานที่ต้องปฏิบัติมากเกินไปการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลมีผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม

ความเครียดของบุคคล หมายถึง การตอบสนองที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล การตอบสนองเกิดขึ้นเพราะความบีบคั้นขององค์กร การตอบสนองนี้เป็นการตอบสนอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทำนายว่าเมื่อใดที่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work Environment) ไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะเกิดความเครียดและจะนำไปสู่การเจ็บป่วยในที่สุด นั่นคือ ถ้าความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานบุคคลจะไม่เกิดความเครียด หากสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลหรือการที่จะปฏิบัติมีมากกว่าทักษะ ความรู้ ความสามารถที่บุคคลมี

และเป็นเหตุให้บุคคลไม่สามารถทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดบุคคลก็จะเกิดความเครียด

6.3 ทฤษฎีของ Martin and Osborne

มาร์ติน และ ออสบอร์น (Martin and Osborne, 1989, p. 132–138) ได้กล่าวว่า สภาวะที่ทำให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ความเครียดจากปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental stressors) ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัญหาด้านสังคม (Social stressors) ความเครียดที่มีปัญหาด้านจิตใจ (Psychological stressors) และความเครียดที่มาจากสาเหตุปัญหาด้านร่างกาย (Physical stressors)

7. ความเครียดในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความเครียดที่แตกต่างออกไป ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับความเครียดที่มีผลต่อความเครียดดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิช (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน หมายถึง ความเครียดในการทำงานที่มีมาจากหลายสาเหตุทั้งจากองค์การและบุคคล ความเครียดส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานและต่อคุณภาพของงานในที่สุด ตัวอย่างของความเครียดที่เห็นกันโดยทั่วไป เช่น แรงกดดันในการทำงานไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดการที่จะต้องทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด แรงกดดันจากหัวหน้างานที่ต้องการนั้นต้องการนี้ไม่มีหยุด และแรงกดดันจากการทำงานกับเพื่อนร่วมงานที่ไม่สามารถเข้าใจกันได้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านสภาพแวดล้อม
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านผู้บังคับบัญชา
5. ด้านครอบครัว
6. ด้านความกดดันภายในตนเอง

สมบุญ โคเคน (2559, หน้า 8) ได้ศึกษาความเครียดในการทำงาน หมายถึง ภาวะที่มีปัจจัยในการทำงานส่งผลให้พนักงานเกิดความเปลี่ยนแปลงทั้งทางร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ทำให้เกิดความเสียหายต่อร่างกาย การตอบสนอง

ที่เกิดขึ้นอาจปรากฏออกมาทั้งทางพฤติกรรมที่สังเกตได้และสังเกตไม่ได้ มีผลทั้งในแง่บวกและแง่ลบ ซึ่งมีผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงาน แบ่งได้ 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านตัวบุคคล
2. ด้านการเงิน
3. ด้านสัมพันธภาพ
4. ด้านอาชีพการงาน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 7-8) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง อากาศที่ตอบสนองต่อการทำงาน ที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายจิตใจ และการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทในองค์กร
3. ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน
4. ด้านบรรยากาศในการทำงาน
5. ด้านสาเหตุนอกองค์กร

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 7-8) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความกดดันในการทำงาน ที่จะส่งผลให้งานไม่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทในองค์กร
3. ด้านบุคคล
4. ด้านผู้บังคับบัญชา

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7-8) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาคุกคาม ก่อให้เกิดความไม่สมดุลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมของบุคคล รวมถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของบุคคลด้วย หรืออาจกล่าวได้ว่าสภาวะความเครียดเป็นกลไกการป้องกันตัวที่เกิดขึ้นเมื่อมีอันตรายจากลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมารบกวน ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน

2. ด้านบทบาทหน้าที่
3. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
5. บรรยากาศในองค์กร

พรพนทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะความรู้สึกที่เกิดจากความขัดแย้งภายในจิตใจ หรือเป็นภาวะของความรู้สึกที่เกิดจากความกดดันทั้งภายในและภายนอก หรือภาวะของความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ยุ่งยากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน แบ่งเป็น 5 ด้านได้ ดังนี้

1. ลักษณะพื้นฐานของงาน
2. บทบาทขององค์กร
3. สัมพันธภาพในหน่วยงาน
4. บรรยากาศขององค์กร
5. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8-9) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลเสียต่อสุขภาพทางร่างกาย และจิตใจเนื่องจากงาน โดยเฉพาะงานที่ไม่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ทรัพยากร และความต้องการของคนงาน สำหรับคนทำงานประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
3. ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร
4. ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร
5. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ
6. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งเป็น 5 ด้านได้ ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม
2. ด้านลักษณะงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านลักษณะองค์การ

5. ด้านลักษณะบุคคล

สุภภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นความเครียดเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยบุคคลที่ไม่สามารถจะรับมือกับภาระงาน ความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นความวิตกกังวลที่เกิดขึ้นเมื่อเหตุการณ์และความรับผิดชอบเกินกว่าความสามารถในการเผชิญหรือเกินความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ ดังต่อไปนี้

1. ด้านลักษณะงาน

2. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

3. ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล

4. ด้านพัฒนาทางอาชีพ

5. ด้านบทบาทขององค์การ

6. ด้านบุคคล

Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะกดดันในการทำงาน ความคาดหวังในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ผู้บังคับบัญชา

2. งานที่รับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน

4. เศรษฐกิจและการเงิน

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6. ภายในตัวบุคคล

Manabete (2016, p. 1) ได้ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความท้าทายที่ร่างกายต้องเผชิญในการทำงาน เป็นระดับที่บุคคลสามารถปรับตัวให้เข้ากับความต้องการของสิ่งแวดล้อมได้ แบ่งได้ ดังต่อไปนี้

1. บทบาทในองค์กร

2. บุคคล

3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน

4. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน

5. งานที่ได้รับมอบหมาย

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิจัยชาวไทยและชาวต่างประเทศ นำเสนอดังตาราง 1

ตาราง 1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิจัยชาวไทยและชาวต่างประเทศ

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	อุดมลักษณ์ เมธวารุณีย์ (2556)	สมบูรณ์ โคนเอน (2559)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559)	เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559)	นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560)	พรรณทิพา สุตาสุข (2560)	ดอน รูปสม (2562)	พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562)	สุภาภรณ์ ตั้งกันเนินสวัสดิ์ (2562)	Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibri (2011)	Manabete (2016)	ความถี่
1. ด้านลักษณะงาน	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	11
2. ด้านสภาพแวดล้อม	/		/		/	/	/	/		/	/	8
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	/	/	/		/	/	/	/	/	/	/	10
4. ด้านผู้บังคับบัญชา	/			/						/		3
5. ด้านครอบครัว	/											1
6. ด้านความกดดันภายในตนเอง	/											1
7. ด้านลักษณะบุคคล		/		/				/	/	/	/	6
8. ด้านการเงิน		/								/		2
9. ด้านลักษณะองค์กร								/	/			2
10. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ					/	/	/		/			4
11. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ							/					1

ตาราง 1 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	อุดมลักษณ์ เมฆาวณิช (2556)	สมบูรณ์ โคน (2559)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559)	เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559)	นาคยา สุวรรณจันทร์ (2560)	พรรณทิพา สุตาสุข (2560)	ดอน รูปสม (2562)	พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562)	สุภาภรณ์ ตั้งต้นเนินสวัสดิ์ (2562)	Adeboia O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011)	Manabete (2016)	ความถี่
12. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร			/	/			/		/		/	5
13. ด้านบทบาทขององค์กร						/			/			2
14. ด้านสาเหตุนอกองค์กร			/									1
15. ด้านบทบาทหน้าที่					/							1
16. ด้านลักษณะองค์กร								/				1

จากตาราง 1 พบว่า จากการสังเคราะห์จากแนวคิดของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัย ร้อยละ 40 ขึ้นไป (มีค่าความถี่ ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป) ได้ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิด เพื่อการวิจัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะบุคคล
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อม
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

สรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มี 5 ด้าน คือ

1) ด้านลักษณะบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านความสัมพันธ์
ของบุคคลในหน่วยงาน 5) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านลักษณะบุคคล

1.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายด้านลักษณะบุคคล
ไว้ดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านลักษณะ
บุคคล หมายถึง ความวิตกกังวล ความต้องการภายในจิตใจ ค่านิยม ความกดดันภายใน
ตนเอง

สมบูรณ์ โคเคน (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล
หมายถึง กล่าวว่าเป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ
ประสบการณ์ในชีวิตอันสัมพันธ์กับทัศนคติของบุคคล (Self-concept) สุขภาพและอื่น ๆ

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 7-8) กล่าวว่า ด้านลักษณะ
บุคคล หมายถึง ความรู้สึก ความไม่พอใจ ความกังวล ความคาดหวัง สุขภาพร่างกาย
ของตนเอง

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล
หมายถึง เพศ อายุ การศึกษาที่ส่งผลต่อความต้องการ ความรู้สึก ความคิดเจตคติ
ความวิตกกังวล และการแปลความหมายจากการรับรู้สิ่งต่าง ๆ และด้านสรีระของบุคคล
การพักผ่อนไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารไม่ดี สุขภาพไม่แข็งแรง รวมถึงความพิการ
ของร่างกาย

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านลักษณะ
บุคคล หมายถึง ความคิด ความรู้สึกส่วนบุคคล ความกดดันภายในตนเอง

Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) กล่าวว่า
ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ความรู้สึก การรับรู้สิ่งต่าง ๆ ความกดดันภายในตนเอง
รวมถึงสุขภาพร่างกายของตนเอง

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า ด้านลักษณะบุคคล หมายถึงอาการ
ที่เกิดขึ้นทางอารมณ์ของบุคคลที่รู้สึกหวั่นกลัวไม่สบายใจ เกิดความตึงเครียดควบคุม

ตัวเองไม่ได้หรือเป็นผลมาจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นที่ตนเองกำหนดขึ้นมา

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านลักษณะบุคคล คือ ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ความกังวล อารมณ์ของผู้บริหาร ความกดดันภายในตนเองของผู้บริหาร สุขภาพร่างกายของผู้บริหารเอง

1.2 ความสำคัญ

ด้านลักษณะบุคคล จะส่งผลให้เกิดความเครียดจากตัวบุคคลเอง โดยหากบุคคลเกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมากเกินไปก็จะส่งผลให้งานไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือถ้าหากน้อยเกินไปก็จะส่งผลให้งานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ดังนั้น การทำงานให้ประสบผลสำเร็จ ผู้บริหารควรที่จะมีความเครียดในระดับที่เหมาะสม เพราะจะทำให้เกิดกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบ และเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างครบถ้วน

1.3 สาเหตุ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านลักษณะบุคคลไว้ดังนี้

Breakwell (1990, p. 31-32) ได้แบ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะบุคคล มีดังนี้

1. ความเมื่อยล้าทางร่างกาย ร่างกายพักผ่อนไม่เพียงพอ อวัยวะของร่างกายมีความผิดปกติ ร่างกายได้รับเชื้อโรคสารเคมี หรือสารพิษ ทำให้เกิดอาการเจ็บป่วย โครงสร้างของร่างกายผิดปกติเกิดการสูญเสียการทรงตัว กระบวนการปรับตัวภายในร่างกายเช่นการหลั่งของฮอร์โมนในร่างกายเกิดความผิดปกติ

2. อารมณ์ไม่ดีทุกชนิดได้แก่ ความกลัว ความวิตกกังวล ความโกรธ ความเศร้า

3. ความคับข้องใจ ไม่พอใจจิตใจเหมือนถูกบีบบังคับ

4. ความขัดแย้งทางจิตใจ ความรู้สึกไม่มั่นคงปลอดภัย

5. ความต้องการของตนไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ความต้องการของจิตใจที่เปลี่ยนแปลงไปตามพัฒนาการของแต่ละวัยไม่ได้รับการตอบสนอง

6. เป็นคนใจร้อน ก้าวร้าวรุนแรงควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ มีความอดทนต่อการเผชิญปัญหาหรือความทุกข์ต่ำ

Farmer and others (1984, pp. 8-15) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดจากตัวบุคคล (Personal Source) เป็นสาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพประสบการณ์ในชีวิต มโนทัศน์ของบุคคล (Self Concept) สุขภาพและอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในลักษณะของปัจเจกบุคคล

Brown & Moberg (1980, pp. 170-172) ได้กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น คนที่มีความวิตกกังวลง่าย เกิดความทุกข์ ความกลัว เป็นจริงกับชีวิต (Perfectionist) ทำอะไรต้องให้ดี สมบูรณ์แบบ เจาะระเบียบ เป็นคนตรง มีมาตรฐานการดำรงชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานเหนือว่าผู้อื่น

Lazarus & Folkman (1984, pp. 466-475) ได้กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะบุคคลเป็นสาเหตุของความเครียด ได้แก่ บุคลิกภาพและลักษณะประจำตัวแต่ละบุคคล บุคคลที่มักเกิดความเครียดได้ง่าย บุคคลที่มีความคาดหวังต่อตนเองและผู้อื่นสูง บุคคลที่มีลักษณะเร่งรีบตลอดเวลาหรือกลุ่มคนที่อ่อนแอขาดความมั่นคงทางจิตใจ มีความขัดแย้งในใจ มีความวิตกกังวล การขาดความรักความอบอุ่นในวัยเด็ก ในทางตรงข้ามบุคคลที่มีความเข้มแข็ง ทนความเครียดได้ดีและสามารถเผชิญกับสถานการณ์ที่เต็มไปด้วยความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านลักษณะบุคคล ได้แก่ ลักษณะนิสัยของบุคคล ความผิดปกติของร่างกาย ความวิตกกังวล

2. ด้านลักษณะงาน

2.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านลักษณะงานไว้ดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ความเครียดด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพงานที่ต้องรับผิดชอบต้องปฏิบัติตามหน้าที่

สมบุรณ์ โคน (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และการดำเนินชีวิตซึ่งหมายถึง ความรู้สึก และประสบการณ์ในอาชีพปัจจุบันรวมถึงการคาดหวังในอนาคต

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องใช้ความพยายามสูงมีความยากลำบากเกินไปและมีสภาวะที่หนักเกินไปอันเนื่องจากปริมาณงานที่ต้องทำมีมาก ใช้สมาธิสูงต้องตัดสินใจที่มีความหมายต่อตนเองคนในองค์กรและส่วนรวม

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 7-8) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับผิดชอบมีมากเกินไปการประชุม อบรมสัมมนา ค่อนข้างมาก ไม่มีความชำนาญในงานที่ได้รับผิดชอบต้องทำงานตามวิธีที่กำหนดมาให้ทั้ง ๆ ที่สามารถทำด้วยวิธีอื่นที่ดีกว่างานที่ได้รับผิดชอบไปไม่ถึงเป้าหมายและต้องเร่งทำงาน เพื่อให้เสร็จทันเวลา และมักจะมึนงงหรือโครงการพิเศษแทรกเข้ามาอยู่เสมอ

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7-8) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจาก ปริมาณของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน การทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและความสามารถ งานที่ทำมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มีชั่วโมงการทำงานมาก มีความเร่งรัด รวดเร็ว และเร่งด่วน ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน มีจำกัด ลักษณะงานไม่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความพยายามสูงเกินความสามารถ หรือมีชั่วโมงการทำงานมาก ต้องปฏิบัติงาน

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8-9) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของงาน ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ความยากง่ายในตัวเอง ความซับซ้อนของกระบวนการ ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซากจำเจของงาน

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานมากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงาน

ไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถ หรือเกินความสามารถ เวลาเร่งด่วนเกินไป

สุภภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน ชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความเสี่ยง ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน งานที่ได้รับหมาย งานที่มีเวลาจำกัดในการทำงาน ความยากลำบากในการทำงาน

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน ปริมาณของงาน เวลาของงานที่เร่งด่วน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน คือ ปริมาณงานของผู้บริหารที่มากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงาน ไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหาร หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป

2.2 ความสำคัญ

ด้านลักษณะงาน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจาก ภาระงานที่มีมากเกินไป ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน จะส่งผลให้งานออกมาไม่ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2.3 สาเหตุ

มีนักวิชาได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากด้านลักษณะงาน ดังนี้

อมรากลุ อินโชนนท์ (2532, หน้า 42) ได้กล่าวว่า สาเหตุ ที่ก่อให้เกิดความเครียดเกี่ยวกับลักษณะงาน เช่น งานที่มากหรือน้อยเกินไปทำให้บุคคล เกิดความไม่มั่นคงในอารมณ์

ชวัลญา ชีวะพฤษย์ (2547, หน้า 34) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ก่อให้เกิด ความเครียดของงาน ความยากง่ายและความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซากจำเจของงานที่ปฏิบัติหรือความเหมาะสมของความรับผิดชอบงานกับ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ ภาระงาน ที่รับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำให้แต่ละระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

บวร สงค์ศิริ และคณะ (2540, หน้า 31-32) ได้กล่าวถึงสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในเกี่ยวกับลักษณะงานที่ทำ ดังนี้

1. ลักษณะงานที่ขาดการติดต่อกับสังคมเป็นเวลานาน
2. งานที่ไม่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหาร และลักษณะ ของงานอยู่เสมอ
3. ทำงานโดยไม่ทราบมาตรฐานของหน่วยงานนั้น
4. ค่าตอบแทน หรือขาดการสนับสนุนความก้าวหน้า จากหน่วยงาน

5. ขาดอิสระในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
6. งานหนักและมากเกินไปมีโอกาสเกิดความผิดพลาด
7. ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไม่ดี
8. การเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์
9. การติดต่อสื่อสารไม่ดี ทั้งกับผู้ป่วยและกับผู้บริหาร
10. ทำงานน่าเบื่อหน่าย

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านลักษณะงาน ได้แก่ ปริมาณของงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและความยากง่ายของงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อม

3.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของด้านสภาพแวดล้อมไว้ดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่าด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพโรงเรียน ที่ทำงาน ชุมชน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพการทำงานที่ขาดความมั่นคงปลอดภัย และไม่มี ความก้าวหน้าในงาน ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7-8) กล่าวว่าด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดัน ด้านร่างกาย และจิตใจ เนื่องจากบรรยากาศในโรงเรียนไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพบุคลากร

ขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรที่ส่งผลต่อการทำงานเช่น การติดต่อสื่อสาร การมีส่วนร่วมในการทำงาน การได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่จะส่งผลต่อการทำงานในหน่วยงาน เช่น กลิ่น แสง เสียง อากาศ

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8-9) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานการณ์หรือสิ่งที่อยู่รอบ ๆ ตัวข้าราชการที่อาจส่งผลต่อการกดดันหรือถูกคุกคามจนทำให้ข้าราชการเกิดความเครียดได้ เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง ความชื้น ความสะอาดภายในห้องทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในห้องทำงาน

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม แออัดเกินไปใกล้กับมลภาวะทางเสียง มีเสียงรบกวน การเดินทางไปทำงานที่การจราจรติดขัดความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานความเครียดจากภัยพิบัติต่าง ๆ

Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสมต่อการทำงาน บรรยากาศภายในที่ทำงานที่ลำบากต่อการทำงาน เช่น สภาพอากาศ บริเวณที่ทำงาน ฯลฯ

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวยและทรัพยากรไม่เพียงพอการขาดการสนับสนุนและความเป็นอิสระและการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจรวมถึงแรงกดดันทางกายภาพ เช่น สภาพอากาศ ขนาดของสถานที่ สภาพอากาศ ฯลฯ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้บริหารที่มีผลต่อร่างกาย สุขภาพของผู้บริหาร เช่น ความร้อน ความเย็น มลภาวะทางอากาศ มลภาวะทางเสียง

3.2 ความสำคัญ

ด้านสภาพแวดล้อม ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ยังรวมไปถึง แรงกดดันทางกายภาพ เช่น สภาพอากาศ และขนาดของสถานที่ ดังนั้นทำงานไม่ประสบผลสำเร็จเท่าที่ควร

3.3 สาเหตุ

มีนักวิชาได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก
ด้านลักษณะงาน ดังนี้

Breckwell (1990, p. 31-32) ได้แบ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด
ในการปฏิบัติงานของด้านสภาพแวดล้อม มีดังนี้

1. การเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
2. การเกิดมลพิษของอากาศ น้ำ ดินเสียง
3. ความเป็นอยู่ที่คับแคบแออัด
4. มลพิษที่เจือปนในอาหารเครื่องดื่ม
5. การเกิดภัยธรรมชาติหรืออุบัติเหตุ

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 388-393) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้
เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านสภาพแวดล้อม สภาพแวดล้อมภายนอกมีความ
สลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วคาดหมายได้ยากและส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิต
ความเป็นอยู่ของเราทุกคนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนี้

1. สภาพเศรษฐกิจสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ตกต่ำฝืดเคือง
มีผลกระทบต่อการทำงานกำลังซื้อของผู้คนและต้นทุนของธุรกิจธุรกิจต่างก็มีการปิด
โรงงานเลิกจ้างทำให้เกิดการว่างงานหรือลดกำลังคนหรือลดค่าตอบแทนพนักงานและ
สวัสดิการต่าง ๆ ลงจนทำให้คนเกิดความเครียดมีการฆ่าตัวตายหรือกระโดดตึกอยู่เนือง ๆ

2. เทคโนโลยีหรือวิทยาการความก้าวหน้าของวิทยาการ
มีผลกระทบต่อวิถีชีวิตของคนในสังคมในด้านต่าง ๆ เช่นทำให้ชีวิตสะดวกขึ้นการทำงาน
ง่ายลงแต่ก็จะมาทดแทนแรงงานหรือใช้คนทำงานลดลงหรือผู้ที่ปรับตัวตามวิทยาการ
ใหม่ ๆ ไม่ได้หรือได้รับผลกระทบในทางลบก็จะเกิดความเครียด

3. กฎหมายและการเมืองข้อกำหนดต่าง ๆ ของกฎหมายเช่น
กฎหมายเลือกตั้งกฎหมายภาษีอากรกฎหมายผังเมืองกฎหมายจัดระเบียบสังคมกฎหมาย
จัดระเบียบจราจรล้วนแต่กระทบต่อกิจกรรมและวิถีชีวิตของคนในสังคมในรูปแบบต่าง ๆ
ทั้งเป็นโอกาสและข้อจำกัดในการดำเนินชีวิต

4. ปัญหาสังคมในเรื่องต่าง ๆ ขณะนี้สังคมมีความเสื่อมโทรม
มีปัญหาสังคมเกิดขึ้นในหลายรูปแบบ เช่น ปัญหายาเสพติดยาบ้าปัญหาศีลธรรม

วัฒนธรรมประเพณีที่เลื่อมทราลงปัญหาการจรรยาบรรณติดขัดเป็นต้นปัญหาเหล่านี้จะทำให้คนเกิดความเครียดได้โดยทั่วหน้า

กรมสุขภาพจิต (2555, หน้า 7) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านสภาพแวดล้อม ได้แก่

1. ทางกายภาพ เช่น อุณหภูมิ ภูมิอากาศ ความหนาแน่นของประชากร ภัยธรรมชาติ ฯลฯ ลักษณะทางกายภาพเหล่านี้มีผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อวิถีการดำเนินชีวิตของบุคคล ซึ่งก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้

2. ทางชีวภาพ เป็นสิ่งแวดล้อมที่เป็นสิ่งมีชีวิตและทำอันตรายต่อบุคคลได้ เช่น เชื้อโรคต่าง ๆ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านลักษณะสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สภาพอากาศ อุณหภูมิ สภาพความเป็นอยู่ในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน

4.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงความหมายด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานไว้ ดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครูด้วยกัน ในสถานศึกษา และกับบังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน

สมบูรณ์ โคนเคน (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคนอื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีความไว้วางใจตามความช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามศรัทธาความจริงใจไม่ใส่ใจในการช่วยแก้ไข ปัญหา

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7-8) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากการรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่ได้รับความร่วมมือจาก

บุคลากร ในหน่วยงานและชุมชน เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับเพศตรงข้าม บุคลากร ในหน่วยงานเกิดความขัดแย้งในการแข่งขันเรื่องความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ต่อกัน เชิงลบ ใช้อารมณ์ต่อเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศ องค์กรขาดความอบอุ่น ขาดการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทางด้านบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน การให้ความร่วมมือกันในการ ปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผล การปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8-9) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคล กับกลุ่มคน ได้แก่ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องขอความช่วยเหลือ สนับสนุน ความร่วมมือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์ กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อถือในความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ขาดความจริงใจไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายใน หน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มิตรภาพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความ สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนินทาว่าร้าย จากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

Manbete (2016, p. 1) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคล ในหน่วยงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนินทาว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือ ของเพื่อนร่วมงาน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ

4.2 ความสำคัญ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานจำเป็นต้องอาศัยบุคคลในองค์กรที่ร่วมมือกันปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง ถ้าหากความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรมีความขัดแย้งกัน งานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

4.3 สาเหตุ

นักวิชาได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน ดังนี้

สุพานี สฤญ์วานิช (2552, หน้า 388-393) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีดังนี้ ในการทำงานคนก็มักจะได้ทำงานคนเดียวมักจะต้องมีเพื่อนร่วมงานในแผนกเดียวกัน และนอกแผนกด้วยเพราะเป็นธรรมชาติของคนที่เป็นสัตว์สังคมถ้ามีความสัมพันธ์อันดีต่อกันคน ๆ นั้นก็มีความสุขมีแรงจูงใจและความพอใจในงานแต่ถ้ามีความสัมพันธ์ไม่ดีต่อกันมีปัญหาไม่เข้าใจกันมีความขัดแย้งกันคนเหล่านั้นก็มักจะมีอาการเครียดเพราะไม่อยากเจอกันและไม่อยากทำงานร่วมกัน

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 46) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีดังนี้ เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีการแข่งขันกันในหมู่เพื่อนร่วมงานตลอดเวลา ผู้ร่วมงานกล่าวถึงท่านในทางที่ไม่ดี ผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่งพวกกันเอง ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนและทางราชการ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่

Brown & Moberg (1980, p. 170-172) ได้กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน มีดังนี้ ความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องานหรือพฤติกรรมการทำงานของตน หรือบทบาทหน้าที่การทำงานที่ต้อง

รับผิดชอบในระดับสูง ผู้ที่อยู่ในตำแหน่งหัวหน้าหรือผู้บริหารงานต้องรับผิดชอบด้านการวินิจฉัยสั่งการวางแผน ควบคุมนโยบาย ควบคุมดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นจำนวนมากมีปัญหาต้องแก้ไขอยู่เสมอและการมีสัมพันธภาพไม่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ไม่ว่าจะเป็นระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือระหว่างผู้ร่วมงานด้วยกันก็ตาม หากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลในหน่วยงานไม่ดีพอย่อมก่อให้เกิดความเครียดทางอารมณ์ขึ้นได้โดยเฉพาะสัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชาก็จะก่อให้เกิดความเครียดทวีความรุนแรงถึงขั้นกลายเป็นโรคจิตประสาทได้โดยง่าย ความเครียดทางอารมณ์ของคนในหน่วยงานต่าง ๆ ดังกล่าวนี้อาจมีผลกระทบไปถึงผลงานในหน้าที่การงานทำให้ขาดคุณภาพและประสิทธิภาพได้

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านสัมพันธกับบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ การมีสัมพันธภาพไม่ดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีการแข่งขันกัน ผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้ง แบ่งพรรคแบ่งพวกกันเอง ไม่ปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนและทางราชการ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในหน้าที่

5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

5.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การไว้ดังนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ชัดเจน ขอบเขตความรับผิดชอบ และเป้าหมายของงานที่ไม่ชัดเจนผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน การจัดสรรงานที่คลุมเครือ การต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 7-8) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ หมายถึง ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนต้องปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกันลักษณะงานที่ไม่ท้าทายความสามารถงานที่ทำมีคำชี้แจง หรือคำสั่งไม่ชัดเจนการแสดงบทบาทที่เคร่งขรึมในการทำงาน และการทำงานในเรื่องที่ประชาชนและ ชุมชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ดอน สมรูป (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ในที่นี้หมายถึง ความไม่ชัดเจน ในบทบาทของตำแหน่ง ความไม่สอดคล้องของลักษณะงานกับความสามารถ ลักษณะ ของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน งานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ความขัดแย้ง ต่อคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านบทบาท หน้าที่ในองค์กร หมายถึง นโยบายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสื่อสารในองค์กรที่ไม่ชัดเจน

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบการจัดการและรูปแบบการสื่อสารไม่ชัดเจนขององค์กร

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านบทบาท หน้าที่ในองค์กร คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทของผู้บริหารในองค์กร บทบาทมากเกินไป หรือน้อยเกินไป โครงสร้างองค์กรที่ไม่ชัดเจน คำสั่ง นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงาน ของต้นสังกัดขาดความชัดเจน การขาดอิสระในการตัดสินใจ รวมไปถึงการจัดสรรบุคลากร ที่เหมาะสม จนทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

5.2 ความสำคัญ

ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เนื่องจากความไม่ชัดเจนในการปฏิบัติงานขององค์กร บทบาทที่มากและน้อยเกินไป โครงสร้างองค์กรที่ไม่ชัดเจน จะส่งผลให้งานไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

5.3 สาเหตุ

นักวิชาได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกิดจาก ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ดังนี้

สุพานี สฤษฏ์วานิช (2552, หน้า 388-393) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้ เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร มีดังนี้ องค์กรไม่มีคำ บรรยายลักษณะงานที่ชัดเจนหรือเป็นทางการ จึงทำให้บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบ ไม่ชัดเจนคลุมเครือ (Role ambiguity) หรือกรณีที่คน ๆ นั้นมีหน้าที่งานหลายอย่าง จึงมีหลายบทบาทที่ต้องแสดงออก และบางครั้งบทบาทเหล่านั้นมีความขัดแย้งกันด้วย (Role conflict) คนผู้นั้นจึงเกิดความเครียดได้

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 44) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ มีดังนี้ การได้รับมอบหมายงานที่ยาก ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ต้องปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563, หน้า 16) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ มีดังนี้ ความไม่ชัดเจนในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงานมีความเครียดสูง และการต้องปฏิบัติงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกันให้มีข้อบกพร่องในด้านลักษณะงานก็จะก่อให้เกิดความเครียด

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุความเครียดในการปฏิบัติงานของด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ได้แก่ ความไม่ชัดเจนในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ต้องปฏิบัติงานหลาย ๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน การได้รับมอบหมายงานที่ยาก ไม่ตรงกับความรู้ความสามารถ ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนและคลุมเครือ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญก็คือ “ประสิทธิผลของโรงเรียน” ทั้งนี้ประสิทธิผลของโรงเรียน เกิดจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่จะมีต่อโรงเรียนทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมยอมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บางครั้งเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากันหรือทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

1. ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

1.1 ความหมายของการบริหารงาน

จันทร์ สงวนนาม (2553, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง การทำงานร่วมกับคนและกลุ่มคนซึ่งพร้อมด้วยปัจจัยทางการบริหาร ได้แก่ เครื่องมือต่าง ๆ งบประมาณ เทคโนโลยีเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย

นิตยร์ดี ใจอาษา (2555, หน้า 14) การบริหารงาน หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไปร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการและทรัพยากรทางการบริหาร เป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้น ต้องมีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎี และหลักการบริหารเพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อม

รุ่งฤดี นนทภา (2560, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง แนวทาง หรือวิธีการดำเนินงานใด ๆ ที่องค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมมือกันอย่างเป็น ระบบ โดยการนำทรัพยากรทางการบริหารดำเนินการตามกระบวนการที่ร่วมกันกำหนด เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

ณัฐธนิชา โคทังคะ (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการในการทำงาน แต่ละด้านมีการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ภัทรกร มิ่งขวัญ (2561, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง ภารกิจของผู้บริหารโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมาย ที่สถานศึกษากำหนด

จากทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงาน หมายถึง การใช้ ศาสตร์และศิลป์วางแผน ดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจัดสรรทรัพยากรให้เกิด ประโยชน์สูงสุด

1.2 ความหมายของประสิทธิผล

วัลลภ ขวัญมา (2557, หน้า 49) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลของการปฏิบัติงานที่สามารถบรรลุตามเป้าหมายขององค์การและ ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงความพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

วิทยา สวนกุลหลาบ (2558, หน้า 12) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพ ว่าหมายถึง ผลผลิตและผลลัพธ์ที่เกิดจากการดำเนินงานทั้งระบบ ทั้งในด้านปริมาณ และคุณภาพเป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

ขวัญพิชา มีแก้ว (2562, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ของสถานศึกษาโดยมีการใช้ทรัพยากรทางการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพการ ที่สถานศึกษาได้ดำเนินงานใด ๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ จนเกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่าง ๆ ที่ตั้งไว้

บุษรา บุญตะหล้า (2563, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของ ประสิทธิภาพว่า หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และด้านผลลัพธ์

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตาม “เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลสำเร็จจากการดำเนินงานตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

1.3 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ปิยะดา น้อยอำมาตย์ (2558, หน้า 40) ให้ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนที่เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียนทั้งระบบ ทั้งปัจจัยป้อนเข้ากระบวนการที่อาศัยหลักการแนวคิดและทฤษฎีเป็นแนวทางความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้อง ทรัพยากรที่เพียงพอมีคุณภาพเป้าหมายที่ชัดเจน วิสัยทัศน์ในการบริหารและการจัดการเรียนการสอนของครูซึ่งวัดได้จากการใช้แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการปฏิบัติของผู้บริหารตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู

ณัฐธัญญา โคทั่งคะ (2561, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของ บุคคลากรที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

ปิยะวรรณ คิตโลดา (2561, หน้า 43) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของโรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือจากความต้องการ ความพร้อม ความมุ่งมั่น และมีความใกล้เคียงกับประสิทธิภาพที่หมายถึง คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ ประสิทธิภาพของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิต กับต้นทุนการผลิตและความคุ้มค่า

พัชรินทร์ ราชโส (2561, หน้า 41) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของงานโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนส่งผลบรรลุเป้าหมายหลักของโรงเรียน คือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือสูงขึ้น นักเรียนเจตคติที่ดีต่อการเรียน โรงเรียนสามารถดูแลนักเรียนและพัฒนาให้มีความรู้ควบคู่คุณธรรม จริยธรรม ปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วรุจ วรดล (2563, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

จากทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานของโรงเรียน โดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. ความสำคัญของประสิทธิภาพในการบริหารงานโรงเรียน

ประสิทธิผล (Effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารว่า การบริหารองค์การหรือหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งสามารถดำเนินการจนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ได้มากน้อยเพียงใดนั้น ประสิทธิภาพจึงมีความหมายแตกต่างกัน ตามความเข้าใจของนักวิชาการ หรือผู้บริหารของแต่ละสถานศึกษา ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะขององค์การและความสำเร็จของงาน ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ไว้ดังนี้

ขวัญพิชา มีแก้ว (2562, หน้า 32) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าจะไร้อย่างไรบ้าง ที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบ การประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจาก การบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่า มีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่สำคัญ อย่างยิ่งในการบริหารองค์กรเพราะว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับ การมีประสิทธิผลขององค์กร ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและ ไม่مبرรุดตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งก็มีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรง อยู่ต่อไปได้

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบ วัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตาม แผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวังตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

วรุจ วรดล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง และหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าจะไร้อย่างไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบ รายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง ศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการ การศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนา โรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผล เป็นการทำทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการที่เป็นประจักษ์ เพื่อได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และเป็นการประเมินตนเอง

3. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน

แนวคิดและทฤษฎีและทฤษฎีประสิทธิผลของโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักทฤษฎีองค์การได้สรุปแนวคิด ไว้ดังนี้

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 41) ได้กล่าวว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลมีหลายแนวคิด เช่น แนวคิดที่ยึดเป้าหมาย แนวคิดเชิงระบบ แนวคิดยึดตามกลุ่มที่เกี่ยวข้อง และแนวคิดแบบบูรณาการ ดังนั้นในการหาประสิทธิผลขององค์กรสามารถดำเนินการตามความเหมาะสมตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษา

วรุจ วรดล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยด้านบริบทสถานศึกษา คือ ที่ตั้งของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษาโครงสร้างของสถานศึกษา และอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียน ปัจจัยด้านผู้บริหารระดับการศึกษาความสามารถในการบริหารงานประสพการณ์ ในการเป็นผู้บริหารภาวะผู้นำเพื่อนร่วมงาน การมุ่งเน้นทางวิชาการและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาปัจจัยด้านครู ความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการตั้งใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมานับได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

Gibson, James, Ivancevich, & Donnelly, (1997, p. 27) ได้ทำการศึกษาและกำหนดเกณฑ์ในการประเมินประสิทธิผลขององค์การโดยใช้ หลายเกณฑ์ ดังนี้

1. ความสามารถในการคิด
2. ประสิทธิภาพ
3. ความพึงพอใจ
4. ความสามารถในการปรับตัว
5. การพัฒนาและการอยู่รอด

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลมีหลายแนวคิดที่มุ่งไปได้หลากหลายทั้ง แนวคิดที่ตั้ง แนวคิดยึดเป้าหมาย แนวคิดเชิงระบบ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

การบริหารงานโรงเรียน

ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่ายตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ ดังต่อไปนี้ ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณา ดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยัง คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตน แล้วแต่กรณี มีรายละเอียด คือ

1. การบริหารงานวิชาการ

1.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553, หน้า 2) ได้กล่าวว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารสถานศึกษาโดยมีการจัดกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ (2555, หน้า 7) ได้ให้ความหมายว่าการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่นโดยมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษามีการส่งเสริม สนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา มีเครื่องมือวัดผลและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้มีการพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษา และมีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

สมัย ชารมมาลย์ (2559, หน้า 19) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการจัดการ การพัฒนา และการปรับปรุงคุณภาพของการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของหลักสูตร โดยมีผลสัมฤทธิ์ด้านความรู้ ความสามารถทักษะกระบวนการ ตลอดจนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อันจะส่งผลต่อประโยชน์สูงสุดของผู้เรียนและชุมชน

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 35) การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนางานคุณภาพ การศึกษาให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามบทบาทหน้าที่ โดยความร่วมมือของทุกฝ่ายที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานให้ฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เพราะการบริหารงานวิชาการ คือ การบริหารกิจกรรมในโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนให้ได้ผลดี และเกิดประโยชน์ต่อผู้เรียนมากที่สุด

วรุจ วรตล (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงาน วิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้น เพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การ บริหารและการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานภายใต้ขอบข่าย การบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนางานคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหาร สถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย ต้องมีการร่วมมือกันดำเนินการตามบทบาทหน้าที่ การจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานให้ฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 ความสำคัญของหลักการบริหารงานวิชาการโรงเรียน

ดวงพร แสนภูวา (2560, หน้า 12) สรุปได้ว่า งานวิชาการเป็นหัวใจหลัก ในสถานศึกษา เป็นงานที่มีความสำคัญที่สุด เนื่องจากจุดมุ่งหมายของสถานศึกษา คือ การจัดการศึกษาให้มีคุณภาพขึ้นอยู่กับงานวิชาการทั้งสิ้น โดยเฉพาะเกี่ยวกับการปรับปรุง คุณภาพการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนบรรลุจุดมุ่งหมาย เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และงานวิชาการถือเป็นเครื่องมือชี้วัดความสำเร็จ และความสามารถของผู้บริหารได้

อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, หน้า 12) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในโรงเรียน และถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กรที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะทำให้งานวิชาการของโรงเรียนนั้น สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 28) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการ ถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐาน และคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับ ต้องร่วมมือกันดำเนินการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาการ ที่จะทำให้นักเรียน มีประสิทธิผลตามที่ต้องการ

ทัศนีย์ ใจดี (2561, หน้า 17) กล่าวว่า งานวิชาการและการบริหาร โรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารจัดการกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนและการบริหารสิ่งแวดล้อมต่างๆที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอน ดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจการบริหารจึงเป็น กิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการถ้าบุคลากรทุกคนตระหนักถึงความเข้าใจใน วัตถุประสงค์ของการศึกษาย่อมง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่ สถานศึกษาและสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้เป็นคนดีคนเก่งของสังคมและอยู่ร่วมกัน ในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 35) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของ การบริหารสถานศึกษา ถือว่า เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษา ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียน การสอนเพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหา ความรู้ ก้าวมันทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหาร การศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาองค์กร ที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจะทำให้งานบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

1.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งกระจายอำนาจในการบริหารจัดการทั่วไปให้สถานศึกษามากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ ที่จะให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็วสอดคล้องกับความต้องการ ของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่นและการมีส่วนร่วมจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะ เป็นปัจจัยสำคัญทำให้สถานศึกษามีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการ สามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล ประเมินผล รวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่นได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมีการปฏิบัติงานในการบริหารงานวิชาการให้มี ประสิทธิภาพ 17 หน้า ที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 28-121)

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา สาระหลักสูตรท้องถิ่น
2. การวางแผนงานวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา
12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น
14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั ว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

15. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นที่สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจัดทำไว้

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้นหรือประเด็น
ที่สถานศึกษาหรือกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษาให้ความสำคัญ

1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษาและ
ชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.4 จัดทำสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาเพื่อนำไปจัดทำ
รายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชา หน่วยการเรียนรู้แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์
และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

1.5 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติ

2. การวางแผนงานวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

2.1 วางแผนงานด้านวิชาการโดยการรวบรวมข้อมูลและกำกับ
ดูแลนิเทศและติดตามเกี่ยวกับงานวิชาการ ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผล และการเทียบโอนผลการเรียน
การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษาและการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบของ
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ โดยความ
ร่วมมือของเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 จัดการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ทุกช่วงชั้นตาม
แนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ บูรณาการการเรียนรู้ กลุ่มสาระการเรียนรู้
ต่าง ๆ เพื่อคุณภาพการเรียนรู้ของผู้เรียนพัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญา
เศรษฐกิจพอเพียง

3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้

3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการต่าง ๆ ให้เอื้อต่อ
การเรียนรู้

3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอนทุกกลุ่มสาระ
การเรียนรู้

3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของนักเรียนและช่วยเหลือ
นักเรียนพิการด้อยโอกาสและมีความสามารถพิเศษ

4. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง

4.2 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้เองให้ทันกับการ
เปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมและเป็นต้นแบบให้กับโรงเรียนอื่น

4.3 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนานักเรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์
ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้และคุณธรรม สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี
ความสุข

4.4 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษา
ขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงและลึกซึ้งมากขึ้น
สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะได้แก่ การศึกษาด้านศาสนา ดนตรี นาฏศิลป์ กีฬา
อาชีวศึกษาการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ ผู้ปกครอง พิการ และการศึกษาทางเลือก

4.6 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา
ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และโลก

4.7 สถานศึกษาสามารถจัดทำหลักสูตร การจัดกระบวนการ
เรียนรู้การสอนและอื่น ๆ ให้เหมาะสมกับความสามารถของนักเรียนตามกลุ่มเป้าหมาย
พิเศษโดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา

4.8 คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้ความเห็นชอบ

หลักสูตรสถานศึกษา

4.9 นิเทศ ติดตาม ประเมินผลและปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา

และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจและความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลและการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.2 ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการเผชิญสถานการณ์ และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกการปฏิบัติให้ทำได้ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่านและเกิดการใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนโดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม และคุณลักษณะอันพึงประสงค์ไว้ในทุกวิชา

5.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัดบรรยากาศ สภาพแวดล้อมสื่อการเรียนและ อำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และความรอบรู้รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอนและแหล่งวิทยาการประเภทต่าง ๆ

5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลาทุกสถานที่มีการประสานความร่วมมือ กับบิดามารดา และบุคคลในชุมชนทุกฝ่าย เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตามระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

- 6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์ผลการเรียน และอนุมัติผลการเรียน
- 6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนทุกช่วงชั้นและจัดให้มีการ ซ่อมเสริมกรณีที่มีผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน
- 6.5 จัดให้มีการพัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผล
- 6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผลประเมินผลและการ เทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบและใช้ประโยชน์ในการพัฒนา การเรียนการสอน
- 6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติผลการประเมินการเรียนต่าง ่ต่าง ๆ รายปี รายภาคและตัดสินผลการเรียนการผ่านช่วงชั้นและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะ แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์วิธีการ ได้แก่คณะกรรมการ เทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการเทียบโอนผล การเรียนและเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการพร้อมทั้งให้ผู้บริหาร สถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา แนวทาง การปฏิบัติ มีดังนี้
- 7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของ กระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของนักเรียน ครูและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา
- 7.2 พัฒนาครูและนักเรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับการปฏิรูปการ เรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ได้เรียนได้ฝึกการ คิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหา การผสมผสานความรู้ แบบสหวิทยาการ และการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ
- 7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย
- 7.4 รวบรวม และเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนา คุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

8. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง กับการจัดกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งการเรียนรู้ภายในโรงเรียนให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ จัดให้มีห้องสมุดหมวดวิชา ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต ศูนย์วิชาการ ศูนย์วิทยบริการ Resource Center สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนหนังสือ สวนธรรมชาติ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งการเรียนรู้ในท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษาของตนเอง เช่น จัดเส้นทางแผนที่ และระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชน ห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ พิพิธภัณฑ์วิทยาศาสตร์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ฯลฯ

9. การนิเทศการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้องให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่า เป็นกระบวนการทำงานร่วมกัน ที่ใช้เหตุผลการนิเทศเป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้อง ก้าวหน้าและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพทั่วถึงและต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

10. การแนะแนว แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญ โดยให้ทุกคนในสถานศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างองค์กรแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 สร้างความตระหนักให้ครูทุกคนเห็นคุณค่าของการแนะแนว และดูแลช่วยเหลือนักเรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติมในเรื่อง จิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการ จัดการเรียนรู้อะเนาะเชื่อมโยง สู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและบุคลิกภาพ ที่เหมาะสม ทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะอนุกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล กำกับ นิเทศ ติดตามและสนับสนุนการดำเนินงาน แนะแนวและดูแลช่วยเหลือนักเรียนอย่างมีระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี ระหว่างครู ผู้ปกครองและชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนว ระหว่างสถานศึกษา องค์การภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่ายการแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงระบบแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียน

11. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน การศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาเพิ่มเติมของสถานศึกษาให้ สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษาชาติ มาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน มาตรฐานสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษา และความต้องการของชุมชน

11.2 จัดระบบบริหารและสารสนเทศ โดยจัดโครงสร้างการบริหาร ที่เอื้อต่อการพัฒนางานและการสร้างระบบประกันคุณภาพภายใน จัดระบบสารสนเทศ ให้เป็นหมวดหมู่ ข้อมูลมีความสมบูรณ์เรียกใช้ง่าย สะดวก รวดเร็ว ปรับปรุงให้เป็นปัจจุบัน อยู่เสมอ

11.3 จัดทำแผนสถานศึกษาที่มุ่งเน้นคุณภาพการศึกษา (แผนกลยุทธ์/แผนยุทธศาสตร์)

11.4 ดำเนินการตามแผนพัฒนาสถานศึกษาในการดำเนิน โครงการ/กิจกรรมสถานศึกษา ต้องสร้างระบบการทำงานที่เข้มแข็ง เน้นการมีส่วนร่วม และวงจรการพัฒนาคุณภาพของเดมมิ่ง (Deming Cycle) หรือที่รู้จักกันว่าวงจร PDCA

11.5 ตรวจสอบและทบทวนคุณภาพการศึกษา โดยดำเนินการอย่างจริงจังต่อเนื่องด้วยการสนับสนุนให้ครู ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วม

11.6 ประเมินคุณภาพการศึกษาภายในสถานศึกษา ตามมาตรฐานที่กำหนดเพื่อรองรับการประเมินคุณภาพภายนอก

11.7 จัดทำรายงานคุณภาพการศึกษาประจำปี (SAR) และสรุปรายงานประจำปี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัดและเผยแพร่ต่อสาธารณชน

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

12.1 จัดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กร ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน

12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ข้อมูล ข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น แนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

13.1 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา ตลอดจนวิทยากรภายนอก และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อเสริมสร้างพัฒนาการของนักเรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีตประเพณี ศิลปะ วัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษากับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่งวิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 ให้บริการด้านวิชาการที่สามารถเชื่อมโยงหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกับแหล่งวิชาการในที่อื่น ๆ

13.4 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมการสร้าง ความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุมผู้ปกครองนักเรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน การรวมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น เป็นต้น

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบัน ศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อม ให้กับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กร วิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นร่วมกันจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริมสนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกัน ระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชนองค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่น

14.5 ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคล ครอบครัวยุติธรรม ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น ได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้านคุณภาพ และปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบ และแผนปฏิบัติการเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ ของสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

15.1 ศึกษาและวิเคราะห์ระเบียบ และแนวปฏิบัติ เกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแผนเดียวกัน

15.2 จัดทำร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้ และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.3 ตรวจสอบร่างระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และแก้ไขปรับปรุง

15.4 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.5 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษาและนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

16.1 ศึกษา วิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือแบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

16.3 ตรวจสอบพิจารณาคุณภาพหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์หนังสืออ่านประกอบ แบบฝึกหัด ใบงาน ใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

17. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา แนวทางการปฏิบัติ มีดังนี้

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา ต้องให้ข้อเท็จจริงเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นโดยเฉพาะหาแหล่งสื่อที่เสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นแหล่งการเรียนรู้ของสถานศึกษาและชุมชน

17.5 นิเทศ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหา ผลิต ใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 2 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานวิชาการ	
1. การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ	1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา และหลักสูตรท้องถิ่น
2. การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา	
3. การวางแผนงานวิชาการ	2. การวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
4. การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา	
5. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา	3. การจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
6. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้	
7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา	
8. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน แนวทางการปฏิบัติ	4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน

ตาราง 2 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานวิชาการ	
9. การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้	5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
10. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน เพื่อใช้ในสถานศึกษา	
11. การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยี ทางการศึกษา	
12. การนิเทศการศึกษา	6. การแนะแนวและการนิเทศการศึกษา
13. การแนะแนว	
14. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา	7. การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพ ภายในและมาตรฐานการศึกษา
15. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการ	8. การส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความ เข้มแข็ง
16. การประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับสถานศึกษา และองค์กรอื่น	
17. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ แก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบัน อื่นที่จัดการศึกษา	

2. การบริหารงานงบประมาณ

2.1 ความหมายการบริหารงานงบประมาณ

สตีซอปีเยาะ มือแยบาสอ (2556, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง เป็นเครื่องมือในการจัดเตรียมงบประมาณ การอนุมัติงบประมาณ การบริหารงบประมาณและการติดตามและรายงานผล

ปิยะดา อริยะวงศ์ (2557, หน้า 30) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง แผนที่แสดงให้เห็นรายรับและรายจ่ายของรัฐบาล อันเป็นการประมาณหรือคาดคะเน กิจกรรม โครงการ ตลอดจนค่าใช้จ่าย และการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการ สนับสนุนการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในระยะเวลาหนึ่ง

วรารัตน์ ธนากุลจิรวัดมัน (2559, หน้า 19) กล่าวว่า งบประมาณ หมายถึง แผนในการจัดทำงบประมาณทั้งรายรับรายจ่าย การทำบัญชี และการกำหนดแผนการใช้หรืองบประมาณการรายรับรายจ่ายล่วงหน้า อีกทั้งต้องมีการคาดการณ์ถึงสภาพการเงินเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายว่าสูงขึ้นหรือลดลง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

วิยะดา โพธิ์ทะโลม (2559, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการเงินการเบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษา การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การควบคุมการจ่ายเงินให้ถูกต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ตามระเบียบแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ระเบียบ สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนในการจัดทำประมาณรายรับรายจ่าย การทำบัญชี การตรวจสอบและการควบคุมดูแล รอบคอบโดยมีหลักการประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด สรุปได้ว่าการบริหารงานงบประมาณ คือ การดำเนินงาน การวางแผนเกี่ยวกับการทำบัญชี การเบิก รับ เก็บรักษา จ่าย นำส่ง และควบคุมการเงิน ให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์สูงสุด

2.2 ความสำคัญของการบริหารงานงบประมาณ

ลิตีซอปีเยาะ มือแยบาสอ (2556, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ตลอดจนเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะนำมาซึ่งทรัพยากรบริหารด้านอื่น ๆ อาทิ บุคคลกร วัสดุอุปกรณ์ เทคนิควิธีการหรือเทคโนโลยีสมัยใหม่ จนมีผู้มักกล่าวเสมอว่าคนมีเงินเป็นผู้มีอำนาจในทุกยุคทุกสมัยที่ผ่านมา

ปิยะดา อริยะวงศ์ (2557, หน้า 31) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณ เป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานองค์กรและยังสามารถเป็นเครื่องมือในการ ตรวจสอบ กำกับ ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอื่น

ที่เกี่ยวข้องได้ด้วย ฉะนั้นหากองค์กรใดมีระบบการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ ก็จะส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพในการบริหารงานใน องค์กรนั้น ๆ

วรารณ ธนากุลจิรวัดน์ (2559, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อกระบวนการบริหารงานในองค์กร เนื่องจากงบประมาณจะช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรินทร์ ยืนนาน (2560, 31) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณเป็นการมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความคล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

มาลัย อินเทพ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญและเป็นเครื่องมือในการวางแผนทางการเงินของโรงเรียนหรือหน่วยงานรวมทั้งรัฐบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการคลังเพราะงบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานองค์กร กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติด้านอื่น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ คือ การวางแผนบริหารจัดการงบประมาณของโรงเรียน เพื่อจัดหาประโยชน์และสนับสนุนการบริหารด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

2.3 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

บริหารงบประมาณของโรงเรียน จะมุ่งเน้นความเป็นอิสระการในการบริหารงานงบประมาณมุ่งเน้นคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้ ยึดหลักบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ซึ่งมีการกิจของงานในการบริหารงานงบประมาณให้มีประสิทธิผล 22 หน้าที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 28-121)

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 59
6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
11. การวางแผนพัสดุ
12. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหา

พัสดุ

14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อ เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของสถานศึกษา ได้แก่ แผนชั้นเรียน ข้อมูลครู นักเรียนและสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา โดยความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.2 จัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้าระยะปานกลาง (MTEF) และแผนงบประมาณ

1.3 เสนอแผนงบประมาณขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานเพื่อใช้เป็นคำขอต้งงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณและคำขอต้งงบประมาณจะต้องดำเนินการร่วมกันกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3. การอนุมัติค่าใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณตามงานโครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายเงิน ภายใต้ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ ขอเปลี่ยนแปลงหรือขอตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณที่จำเป็น ต้องเสนอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วเสนอหรือขอโอนการเปลี่ยนแปลงรายการงบประมาณต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินงานต่อไป

5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ รายงานผลการดำเนินงาน ผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปีไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

6. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

6.1 จัดให้มีการตรวจสอบติดตาม ให้กลุ่ม ฝ่ายงานในสถานศึกษารายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ ตามแบบที่สำนักงานงบประมาณกำหนด

แล้วจัดส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จในการ

ปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณ แล้วจัดส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภายในระยะเวลาที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากำหนด

7. การตรวจสอบ ติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ

7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน

ของสถานศึกษา

7.3 วิเคราะห์และประเมินประสิทธิภาพ ประหยัดและคุ้มค่า

ในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

8.1 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดมทุนการศึกษาและทุน

เพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.2 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่ายทุนการศึกษา

ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลคุ้มค่าและมีความโปร่งใส

8.3 สรุป รายงาน เผยแพร่และเชิดชูเกียรติ ผู้สนับสนุน

ทุนการศึกษาและทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา โดยความชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

9. การปฏิบัติงานอื่นใด ตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน

เพื่อการศึกษา

9.1 สสำรวจความต้องการของนักเรียนและคัดเลือกผู้เสนอกู้ยืม

ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการยืมเพื่อการศึกษากับหน่วยปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายงานทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ ได้แก่

แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษา แหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นที่เป็นแหล่งเรียนรู้ธรรมชาติ

และภูมิปัญญาท้องถิ่น แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการ เพื่อการรับรู้ของบุคลากร

ในสถานศึกษานักเรียนและบุคคลทั่วไป จะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการจัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคล หน่วยงานของรัฐบาลและเอกชนเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

11. การวางแผนพัสดุ

11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการตามกระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการ โดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการ คือ รายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคา คุณลักษณะเฉพาะ หรือรูปแบบรายการและระยะเวลา และระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนจัดหาพัสดุ ทำการรวบรวมข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุโดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบกับพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี และความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่าหรือจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาทและที่ดินสิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท รายละเอียดสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินที่ ตพ 0004/ว97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546

12. การกำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.1 กำหนดร่างแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณ ให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้ โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดความต้องการโดยยึดหลักการโปร่งใส เป็นธรรมและประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลือง การจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผู้ขายและผู้รับจ้าง

14. การจัดหาพัสดุ โดยให้ถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดทำพัสดุ และระเบียบกระทรวงศึกษาว่าด้วยการให้สถานศึกษารับจัดทำรับบริการรับจ้างผลิตเพื่อจำหน่าย พุทธศักราช 2533

15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

15.1 จัดทำทะเบียนคุมทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

15.2 การควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปีและให้มีการจำหน่ายพัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

15.4 พักสิ่งที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วยเงินงบประมาณ ให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาคหรือจากเงินรายได้สถานศึกษา ให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษาในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายหรือระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.2 การจัดหาประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุและอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษา ภายในวัตถุประสงค์และภารกิจของสถานศึกษา

16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณประเภทเงินรายได้สถานศึกษา จึงต้องใช้จ่ายให้เป็นไปตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง

16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ 16.1-16.3

ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสถานศึกษา

17. การเบิกเงินจากคลัง ให้สถานศึกษาส่งหลักฐานขอเบิกเงิน
ทุกรายการให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาดำเนินการเบิกจ่ายตามระบบ GFMS ภายใต้
ความร่วมมือของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงินและการจ่ายเงิน ให้ปฏิบัติ
ตามระเบียบกระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำส่งคลัง
วิธีปฏิบัติเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม แต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

18.2 การปฏิบัติเกี่ยวกับการเก็บรักษาเงินให้ปฏิบัติตามระเบียบ
กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังในหน้าที่
ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 โดยสถานศึกษาสามารถกำหนดวิธีปฏิบัติ
เพิ่มเติมตามความเหมาะสมแต่ต้องไม่ขัดหรือแย้งกับระเบียบดังกล่าว

19. การนำเงินส่งคลัง โดยให้สถานศึกษานำส่งต่อสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลัง
ในหน้าที่ของอำเภอและกิ่งอำเภอ พุทธศักราช 2520 หากนำส่งเป็นเงินสด ให้ตั้ง
คณะกรรมการนำส่งเงินด้วย

20. การจัดทำบัญชีการเงิน ให้จัดทำบัญชีการเงินตามระเบียบที่เคย
จัดทำอยู่เดิม คือ ตามระบบที่กำหนดไว้ในคู่มือการบัญชีหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2515
หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานตามที่กำหนดในคู่มือการบัญชีสำหรับ
หน่วยงานย่อยพุทธศักราช 2515 หรือตามระบบควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย
พุทธศักราช 2544 แล้วแต่กรณี

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้ของสถานศึกษา

22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียนและแบบรายงาน ตามคู่มือการบัญชีสำหรับหน่วยงานย่อย
พุทธศักราช 2515 หรือตามระบบการควบคุมการเงินของหน่วยงานย่อย พุทธศักราช 2544

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณ
จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการดำเนินงานงบประมาณที่มีเนื้อหาลักษณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิภาพการดำเนินงาน
การบริหารงานงบประมาณ	
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอ ตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวง ศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี	1. มีการจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติ การใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจาก สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานโดยตรง	
3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณ ที่ได้รับจัดสรร	2. มีการรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำ หรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
4. การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณ	
5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ	3. มีการรายงานผลการเบิกจ่าย งบประมาณ ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำ หรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
6. การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบประมาณ	
7. การตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้ผลผลิตจากงบประมาณ	
8. การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน	
9. การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน	

ตาราง 3 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)	
10. การระดมทรัพยากรและการลงทุน เพื่อการศึกษา	4. มีการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหา ผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
11. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับ มอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา	
12. การบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อการศึกษา	
13. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน	
14. การวางแผนพัสดุ	5. มีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่าย พัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
15. การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี	
16. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ	
17. การจัดหาพัสดุ	
18. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ	
19. การเบิกเงินจากคลัง	6. มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง
20. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน	
21. การนำเงินส่งคลัง	
22. การจัดทำบัญชีการเงิน	

3. การบริหารงานบุคคล

3.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

ภัทรวดี ตริโอบุส (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตามวัตถุประสงค์ และความต้องการของหน่วยงาน โดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่การแสวงหา และการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนินกิจกรรม ที่เกี่ยวกับตัวบุคคล เพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลขององค์การเป็นทรัพยากรที่มี ประสิทธิภาพสูงสุด สำหรับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นภารกิจสำคัญ ที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องให้มีความคล่องตัว มีอิสระ ภายใต้ระเบียบ และกฎหมาย

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรการจัดการวางแผนกระบวนการต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความจำเป็น ขององค์การรวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลังการ สรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานกฎระเบียบข้อบังคับวินัย และการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด โดยดำเนินการ ครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุ แต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

บุษรา บุญทะหล้า (2563, หน้า 62) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ภารกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 57) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนหรือกลุ่มฝ่ายงาน ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การอำนวยความสะดวก และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบสนองบุคคล การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการบรรจุบุคคลเข้าสู่โรงเรียน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนมากที่สุด

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การใช้นโยบายให้ตรงกับงานและความสามารถ รวมถึงภารกิจเกี่ยวกับควบคุม ดูแล พัฒนา บุคคล เพื่อให้ประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมาย

3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ภัทรวดี ตริโษษฐ์. (2559, หน้า 16) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ เป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนา องค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการสรรหาและพัฒนาบุคคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษา เพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

วาทีตยา ราชภักดี (2561, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในโรงเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร เป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายในโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนาพนธ์ ตาซัน (2562, หน้า 46) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์การ เป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์การก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 59) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล มีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหา การมอบหมายงาน

การพัฒนางานของบุคคลการสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพ ในการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัยของครู และบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถ และเทคนิควิธีการ ต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นการสรรหาบุคคล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มอบหมายงาน ให้กำลังใจ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคคล ให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานสำเร็จ

3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้ สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการ ด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตาม หลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสารและ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 28-121)

1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จำนวนข้าราชการครูจำแนกตามสาขาจำนวนลูกจ้างประจำสถานศึกษา จำนวนลูกจ้างชั่วคราว จำนวนพนักงานราชการ

1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อสำนักงานเขตพื้นที่ทางการศึกษาเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาจำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา โดยผ่านความเห็นชอบของกลุ่มเครือข่ายสถานศึกษา

3.2 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่ง อัตรากำลังประจำหรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด ด้วยความเห็นชอบคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.3 แจงภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐานวิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาทราบเป็นลายลักษณ์อักษร แจงภาระงานแก่อัตรากำลังประจำ หรืออัตรากำลังชั่วคราวและพนักงานราชการ

3.4 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางการศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้ม สำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.5 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้ง ให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตรา 53 ทราบ และในส่วนพนักงานราชการต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานปีละ 2 ครั้ง

3.6 รายงานผลการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณี ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

3.7 ดำเนินการแต่งตั้ง หรือสั่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจ กรณีเพื่อประโยชน์ทางราชการและกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อสั่งให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษาเสนอประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้าย ต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป

4.2.2 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.2.4 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณี ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นเสนอ

4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่างเขตพื้นที่ทางการศึกษา

4.3.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้าย และให้ความเห็นเสนอไปยังเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

4.3.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติงานในสถานศึกษา

4.3.3 ส่งย้ายและบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มีอำนาจในการประเมิน และให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจ้งคำสั่งไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบ พร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตาย อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1. เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติ และรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรม อันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด ตามความเหมาะสม

6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาต ตามนโยบายหลักเกณฑ์ และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการขออนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ต่อให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 7.1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคคล ของสถานศึกษา

7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงานในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาร้องขอได้รับทราบ

8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

8.1 การกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีมูลความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาผลการลงโทษทางวินัย หากปรากฏผลการสอบสวนว่า ผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณีภายในระยะเวลาที่กำหนด

8.2 การกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสอบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้นในกรณีที่มีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง หรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่นและกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.4 รายงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถานโทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วยและครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ เพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน เมื่อมีการสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน ให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ เสนอรายงานการดำเนินการลงโทษทางวินัยและการลงโทษที่ได้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนด เพื่อพิจารณากรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด หรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้บังคับบัญชา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งแล้วแต่กรณี

13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

13.3 รับเรื่องการแก้ไข วัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา

14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพเพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา

16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม

17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุม ดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบ วินัย มาตรฐานและจรรยาบรรณของวิชาชีพและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในสถานศึกษา เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีวินัยในตนเอง

18.2 ปูองกันมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการขอใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาตามแผนที่กำหนด พร้อมทั้งสร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาและเครือข่ายสถานศึกษา ในการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 4 การวิเคราะห์ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลที่มีเนื้อหาหลักขณะงาน
ไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบุคคล	
1. การวางแผนอัตรากำลัง	1. การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร อัตรากำลังการสรรหา และบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง	
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน	2. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้น เงินเดือน การส่งเสริมการประเมิน วิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา
6. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	
7. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ	
8. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ	
9. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา	
10. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต	
11. การประเมินผลการปฏิบัติงาน	3. การประเมินผลการปฏิบัติงาน การลา ทุกประเภท
12. การลาทุกประเภท	
13. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ	4. การจัดการดำเนินการทางวินัยและการ ลงโทษการสั่งพักราชการและการสั่งให้ ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการ ร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ
14. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ ออกจากราชการไว้ก่อน	
15. การรายงานการดำเนินการทางวินัย และการลงโทษ	
16. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์	

ตาราง 4 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบุคคล (ต่อ)	
17. การออกจากราชการ	
18. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ	5. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็น
19. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์	เกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น	6. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

4. การบริหารงานทั่วไป

4.1 ความหมายการบริหารงานทั่วไป

ปราณีต เชือดประโคน (2559, หน้า 15) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดการพัฒนาและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

ประทีน จันทรตะละ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงาน และอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการอันมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการ

ประมุข สุวรรณมาโจ (2562, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดหมายในการกระจายอำนาจของกฎกระทรวงศึกษา โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียนให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้

บุษรา บุญตะหล้า (2563, หน้า 63) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การบริหารงานทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอน

ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงาน การบริหารจัดการ การสนับสนุน การรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

วรุจ วรตล (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไป หมายถึง การสนับสนุนทางการศึกษา การจัดการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน อำนวยความสะดวก ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุน ในโรงเรียนในหน่วยงานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่วางไว้

4.2 ความสำคัญของการบริหารงานทั่วไป

จิตติมา ธมชยากร (2553, หน้า 10) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาในการให้บริการแก่หน่วยงานต่าง ๆ ของสถานศึกษา ให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการหรือที่ได้วางไว้การจักระบบ บริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบ

พัชราภรณ์ เย็นมนัส (2558, หน้า 53) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป เป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยประสานส่งเสริม และสนับสนุนให้การบริการอื่น ๆ บรรลุตาม มาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้

ประทีน จันทร์ตะละ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป มีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้

วิลาวัลย์ ศรีบุศกร (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป มีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามจุดหมายที่ต้องการของสถานศึกษา การจักระบบ บริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษา ให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนจนการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วรุจ วรตล (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานทั่วไป มีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บรรลุผล ตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและหลักการในการ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการ การศึกษาทุกระดับ

สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของ สถานศึกษา สนับสนุนให้การบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ที่ตั้งไว้

4.3 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

การบริหารงานทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบ บริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมาย ที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลัก ธรรมมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัย ที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอบข่ายของการบริหารงานทั่วไป มีภาระหน้าที่ 22 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 28-121)

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก

สถานศึกษา

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตาม
อัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล
ชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน62
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษ
นักเรียน

แนวทางการปฏิบัติและภารกิจของโรงเรียน มีดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
 - 1.1 จัดระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ
ภายในสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของเขตพื้นที่การศึกษา
 - 1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษา
อื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
 - 1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการบริหาร
การบริการและประชาสัมพันธ์
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
 - 2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษา เพื่อแสวงหาความร่วมมือ
ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
 - 2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรให้สถานศึกษา
และผู้เกี่ยวข้องทราบ
 - 2.3 กำหนดแผน โครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระหว่างเครือข่ายการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา

2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่าย
การศึกษาของสถานศึกษา และเขตพื้นที่การศึกษาอย่างต่อเนื่อง

3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา ให้สอดคล้องกับ
เป้าหมายและทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบันและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัด
และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ได้รับทราบ และดำเนินการโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. การวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

4.1 ศึกษาวิเคราะห์วิจัยและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
ตามกรอบทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษาและตามความต้องการของสถานศึกษา

4.2 แจ้งผลการศึกษาวิจัยของสถานศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษา
รับทราบ และเผยแพร่การศึกษาริวิจัยของสถานศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษา
และสาธารณชนทราบ

5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

5.1 ศึกษาวิเคราะห์จัดทำแผนกลยุทธ์พัฒนาสถานศึกษา
และแผนปฏิบัติการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

5.3 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษาให้เป็นองค์กร
ที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

5.4 ประเมินผลงานและรายงาน พร้อมทั้งนำไปปรับปรุง
และพัฒนาระบบการบริหารงานสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

6. การพัฒนามาตรฐานและการปฏิบัติงาน

6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน
ของสถานศึกษา

6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษาให้ผู้
ผิชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

6.3 ติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน
การปฏิบัติงานของสถานศึกษา

6.4 ปรับปรุงและพัฒนาทั้งมาตรฐานการปฏิบัติงานและระบบการ
ประเมินมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยี
เพื่อศึกษามาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาในงานด้านต่าง ๆ
ของสถานศึกษา

7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรมารณำนวัตกรรม
และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา มาใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา

7.4 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนาการผลิตการพัฒนาเทคโนโลยี
เพื่อการศึกษา และติดตามประเมินผลการใช้เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

8. การดำเนินงานธุรการ

8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการและระเบียบกฎหมาย
ที่เกี่ยวข้อง

8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ โดยนำเทคโนโลยี
มาช่วยเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน

8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบและพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ
ในการปฏิบัติงานธุรการ

8.4 จัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยที่สามารถรองรับการปฏิบัติงาน
ด้านธุรการได้ตามระบบงานที่กำหนดไว้

8.5 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้ โดยยึดหลัก
ความถูกต้องรวดเร็วประหยัดและคุ้มค่า และติดตามประเมินผลและปรับปรุงงานธุรการ
ให้มีประสิทธิภาพ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

9.1 กำหนดแนวทางวางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่
และสภาพแวดล้อม การบำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของ

สถานศึกษา ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม และติดตาม ตรวจสอบ การใช้อาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานงานชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจและจัดทำ สำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนให้เขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการสำมะโนผู้เรียนในเขตพื้นที่การศึกษา

11. การรับนักเรียน

11.1 ร่วมกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กำหนดเขตพื้นที่บริการ การศึกษาของแต่ละสถานศึกษา โดยประสานงานกับเขตพื้นที่การศึกษา

11.2 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษาโดยประสานงาน กับเขตพื้นที่การศึกษา และดำเนินการรับนักเรียนตามแผนที่กำหนด โดยความเห็นชอบ ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา เสนอข้อมูลและความต้องการในการยุบ รวม เลิกหรือเปลี่ยนแปลง สถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษา ขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการทางการศึกษา ทุกรูปแบบ ทั้งในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัดและพัฒนา การศึกษาของสถานศึกษา ทั้งการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย ตามความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น ที่สอดคล้องกับแนวทางของเขตพื้นที่การศึกษา

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบหนึ่งหรือทั้งสาม รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยงประสาน ความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา

ของสถานศึกษา

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของสถานศึกษาในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงาน สถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่นและสถานศึกษา ในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาาร่วมกัน โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

15. การทัศนศึกษา

15.1 การวางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

15.2 ดำเนินการนำนักเรียนไปทัศนศึกษานอกสถานศึกษา

ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

16. การส่งเสริมงานกิจการนักเรียน ดำเนินการจัดกิจกรรมนักเรียน และส่งเสริมสนับสนุนให้นักเรียนได้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมอย่างหลากหลาย ตามความสนใจและความถนัดของนักเรียน สรุปและประเมินผลเพื่อปรับปรุง

17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา

17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาตามแนวทาง

ที่กำหนด

17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุงและพัฒนาการ

ประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา

18. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุนและประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

19.1 ประสานความร่วมมือกับหน่วยงานราชการส่วนภูมิภาค

ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

19.2 ประสานความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและสถานศึกษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาศึกษาร่วมกัน

20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน

20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้

20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และสาธารณชนทราบ

20.5 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา

21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

21.1 วิเคราะห์ กำหนดมาตรการในการป้องกันความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายในสถานศึกษา

21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรมของนักเรียนระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

22.2 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

22.3 การบริหารงานปกครองนักเรียน การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

22.4 การส่งเสริมพัฒนาให้นักเรียนมีวินัย คุณธรรม จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนผู้ประพฤติดี

22.5 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของนักเรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไข ปัญหาสุขภาพจิตในโรงเรียน การดำเนินงานป้องกันและแก้ปัญหาโรคเอดส์ในโรงเรียน

22.6 การประเมินผลงานปกครองนักเรียน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาประสิทธิภาพการบริหารงานบริหารงานทั่วไป จึงขอเสนอการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน ดังนี้

ตาราง 5 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการบริหารงานทั่วไปที่มีเนื้อหาหลักขณะงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิภาพการบริหารงาน
การบริหารงานบริหารทั่วไป	
1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ	1. การประสานงาน การพัฒนาระบบและเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษา
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา	
3. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา	
4. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา	2. การวางแผน การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน	
6. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร	
7. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน	
8. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน	3. ได้ดำเนินงานธุรการ การพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน
9. การดำเนินงานธุรการ	
10. การรายงานผลการปฏิบัติงาน	

ตาราง 5 (ต่อ)

ขอบข่ายงาน	ประสิทธิผลการบริหารงาน
การบริหารงานบริหารทั่วไป (ต่อ)	
11. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม	4. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
12. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน	5. การรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน
13. การรับนักเรียน	
14. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	6. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้งยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
15. การประสานการจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย	7. การประสาน ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัยของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคม อื่นที่จัดการศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
16. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา	
17. การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา	
18. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น	
19. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา	
20. การทัศนศึกษา	8. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
21. งานกิจการนักเรียน	9. การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน แนวทางการจัดกิจกรรม เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน	

จากตาราง 2 ถึงตาราง 5 พบว่า การพิจารณาประสิทธิผลการบริหารงานขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย ที่มีเนื้อหาลักษณะงานไปในทิศทางเดียวกัน การบริหารงาน 4 ฝ่าย คือ การบริหารงานวิชาการกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 8 ด้าน การบริหารงบประมาณกำหนดประสิทธิผลการบริหารงาน 6 ด้าน การบริหารงานบุคคลกำหนดประสิทธิผลการ

บริหารงาน 6 ด้าน และการบริหารงานทั่วไปกำหนดประสิทธิผล
การบริหารงาน 9 ด้าน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ตามขอบข่ายงาน 4 ฝ่าย มีขอบเขต ดังนี้
การบริหารงานวิชาการ 8 ด้าน ประกอบด้วย

1. การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น
 - 1.1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนา
สาระหลักสูตรท้องถิ่น แนวทางการปฏิบัติ
 - 1.2 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา
2. การวางแผนงานวิชาการและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับ
งานด้านวิชาการ
 - 2.1 การวางแผนงานวิชาการ
 - 2.2 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ
ของสถานศึกษา
3. การจัดการเรียนการสอนพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัย
เพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
 - 3.1 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
 - 3.2 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
 - 3.3 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
4. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
 - 4.1 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน
แนวทางการปฏิบัติ
5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน การพัฒนาใช้สื่อเทคโนโลยี
ทางการศึกษาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 5.1 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
 - 5.2 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
 - 5.3 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา
6. การแนะแนวและการนิเทศการศึกษา
 - 6.1 การนิเทศการศึกษา
 - 6.2 การแนะแนว

7. จะมีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 7.1 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
8. จะมีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชน องค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง
- 8.1 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 8.2 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 8.3 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- การบริหารงานงบประมาณ 6 ด้านประกอบด้วย
1. มีการจัดแผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 - 1.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน แล้วแต่กรณี
 - 1.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
 2. มีการอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอน และการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 - 2.1 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
 - 2.2 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
 3. มีการรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ ตรวจสอบติดตามการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน
 - 3.1 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
 - 3.2 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- จากงบประมาณ
- 3.3 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
 - 3.4 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

4. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

4.1 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.2 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา

4.3 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

5. จะได้มีการวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ และจัดหาพัสดุ

5.1 การวางแผนพัสดุ

5.2 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการ คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

5.3 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

5.4 การจัดหาพัสดุ

5.5 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

6. จะได้มีการจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง การจ่ายเงิน และการนำเงินส่งคลัง

6.1 การเบิกเงินจากคลัง

6.2 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

6.3 การนำเงินส่งคลัง

6.4 การจัดทำบัญชีการเงิน

การบริหารงานบุคคล 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. จะได้มีการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังการสรรหา และบรรจุแต่งตั้งการเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

- 1.1 การวางแผนอัตราค่าจ้าง
- 1.2 การจัดสรรอัตราค่าจ้างข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 1.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
- 1.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

2. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การส่งเสริม
การประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ
มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัย
คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษา

- 2.1 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
- 2.2 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

- 2.3 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 2.4 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
- 2.5 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

- 2.6 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

3. มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน การลาทุกประเภท

- 3.1 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 3.2 การลาทุกประเภท

4. ได้มีการจัดการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษการสั่งพักราชการ
และการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ
การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

- 4.1 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 4.2 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
- 4.3 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
- 4.4 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
- 4.5 การออกจากราชการ

5. จะได้การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อ และให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

5.1 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

5.2 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

6. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมาย

6.1 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น
ด้านงานบริหารงานทั่วไป 9 ด้าน

1. จะได้การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศเพื่อการศึกษา

1.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ

1.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา

1.3 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

2. ได้วางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.1 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา

2.2 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

2.3 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

2.4 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

3. ได้ดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

3.1 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

3.2 การดำเนินงานธุรการ

3.3 การรายงานผลการปฏิบัติงาน

4. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

4.1 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม

5. ได้มีการรับนักเรียน จัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 5.1 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
 - 5.2 การรับนักเรียน
6. ได้มีการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
 - 6.1 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา
7. ได้ประสาน ประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
 - 7.1 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย
 - 7.2 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
 - 7.3 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
 - 7.4 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น
8. มีการระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
 - 8.1 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
9. งานกิจการนักเรียน การทัศนศึกษา แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน
 - 9.1 การทัศนศึกษา
 - 9.2 งานกิจการนักเรียน
 - 9.3 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

บริบทโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

1. บริบทจังหวัดสกลนคร

สกลนคร หรืออีกชื่อหนึ่งว่า “เมืองหนองหารหลวง” เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบนตั้งอยู่ในแอ่งสกลนคร และเป็นศูนย์ปฏิบัติการกลุ่มจังหวัด

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 ซึ่งเป็นแหล่งชุมชนตั้งแต่สมัยก่อนประวัติศาสตร์ สืบเนื่องจวบจนปัจจุบัน ทั้งนี้จังหวัดสกลนครยังเป็นเมืองเก่าแก่ที่มีความสำคัญ และหลากหลายในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ ประวัติศาสตร์ สังคม การเมือง ศาสนา และวัฒนธรรมทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น และเป็นจังหวัด ศูนย์กลางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และศูนย์กลางทางการศึกษา อยู่ห่างจากกรุงเทพฯ ประมาณ 647 กิโลเมตร มีพื้นที่ทั้งสิ้นประมาณ 9,605 ตารางกิโลเมตร แบ่งการปกครอง ออกเป็น 18 อำเภอ คือ อำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอกุดบาก อำเภอ พรรณานิคม อำเภอวาริชภูมิ อำเภอสองดาว อำเภอสว่างแดนดิน อำเภอวานรนิวาส อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง อำเภอพังโคน อำเภอคำตากล้า อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอเต่างอย อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอโพนนาแก้ว และอำเภอ ภูพาน ปัจจุบันเป็นจังหวัดท่องเที่ยวที่สำคัญในแถบภาคอีสาน โดยเฉพาะการท่องเที่ยว เชิงภูมิศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรมภูไท อีสานล้านช้างและภูมิประเทศที่สวยงาม โดยมีหน่วยงานของสำนักคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ที่ดูแลสถานศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังต่อไปนี้

2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และนโยบาย (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2563, ออนไลน์)

ประวัติ

จังหวัดสกลนคร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 18 อำเภอ ได้แก่ อำเภอ เมืองสกลนคร กุสุมาลย์ โพนนาแก้ว โคกศรีสุพรรณ เต่างอย ภูพาน กุดบาก นิคมน้ำอูน วาริชภูมิ สองดาว สว่างแดนดิน เจริญศิลป์ พังโคน พรรณานิคม อากาศอำนวย วานรนิวาส คำตากล้า และอำเภอบ้านม่วง ภูมิประเทศและภูมิอากาศ พื้นที่โดยทั่วไป เป็นพื้นที่ราบสูง สูงกว่าระดับน้ำทะเล ประมาณ 172 เมตร ตอนกลางเป็นที่ราบต่ำ เหมาะแก่การทำนา มีหนองหารเป็นแอ่งน้ำขนาดใหญ่ มีเนื้อที่ประมาณ 77,016 ไร่ อุณหภูมิโดยเฉลี่ย 26.77 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนโดยเฉลี่ย 1,449.9 มิลลิเมตร/ปี การคมนาคม เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จัดตั้งที่อำเภอเมืองสกลนคร เป็นศูนย์กลางการคมนาคมของจังหวัดและอำเภอเขตปริมณฑล การคมนาคมติดต่อ ทางรถยนต์ อำเภอที่อยู่ไกลที่สุด 42 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอกุดบาก อำเภอไกลที่สุด

22 กิโลเมตร ได้แก่ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อาชีพและสถานภาพทางเศรษฐกิจในเขตชุมชนเมือง คำขาย อุตสาหกรรมขนาดย่อม เช่น ดัดเย็บเสื้อผ้า ผลิตภัณฑ์จากการเกษตร สำหรับชุมชนอำเภอรอบนอก มีอาชีพทำนา ทำไร่ มีระบบชลประทานขนาดย่อม สนับสนุนส่งเสริมรายได้และสภาพเศรษฐกิจเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง

วิสัยทัศน์

วิสัยทัศน์ ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
วิสัยทัศน์ (Vision) “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วิสัยทัศน์ใหม่ที่ยั่งยืน”

พันธกิจ

พันธกิจ (Mission) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม
5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)
6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

- เป้าหมายของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง
3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความมุ่งมั่นทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี
4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ
5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชน ภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม
6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนา ในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ
7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

นโยบาย

นโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ

มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์
อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถ
รับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด
ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์
และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถ ในการแข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษ
ที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่
การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร มนุษย์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน
มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร
และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่น
ทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม
รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย
และนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒน
นวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพ
และการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาพ
ของตนเองให้มีสุขภาพที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach”
ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน
และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการ
พัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชน
และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ
และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่
ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา
5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา
อย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือ
ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง
หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้าง
จิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ
การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลากสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมา
ประยุกต์ใช้ในทุกระดับโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตร
กับสิ่งแวดล้อม

4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิตของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มีบริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน

6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้ การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะจำนวน 175 โรงเรียน

8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการศึกษา

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัด ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต และประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณ ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

มีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 175 โรงเรียน มีบุคลากรจำนวน 2,612 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 165 คน และมีครูผู้สอนจำนวน 2,447 คน

2. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (2563, หน้า 21-23) มีบริบททั่วไป ดังนี้

ข้อมูลทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตั้งอยู่ ณ ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดิน ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เป็น 1 ในจำนวนเขตพื้นที่การศึกษา จากทั้งหมดจำนวน 225 เขตของประเทศไทยได้จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พุทธศักราช 2546 ในวันที่ 7 กรกฎาคม 2546 โดยใช้สถานที่และอาคารสำนักงานของสำนักงานการประถมศึกษาอำเภอสว่างแดนดินอำเภอสว่างแดนดินจังหวัดสกลนครรับผิดชอบจัดการศึกษาใน 7 อำเภอ คือ อำเภอเจริญศิลป์ อำเภอนิคมน้ำอูน อำเภอพรรณานิคม อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน อำเภอวาริชภูมิ และอำเภอสว่างแดนดิน ตั้งอยู่บ้านเลขที่ 917 หมู่ที่ 11 ตำบลสว่างแดนดิน อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เลขรหัสประจำบ้าน 4786-000034-2 ศูนย์ราชการอำเภอสว่างแดนดินอยู่ทางด้านทิศตะวันตกของจังหวัดสกลนคร ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย อยู่ห่างจากกรุงเทพมหานครโดยทางรถยนต์ประมาณ 603 กิโลเมตร ห่างจากศาลากลางหรือศูนย์ราชการจังหวัดสกลนคร 83 กิโลเมตร

ภารกิจ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นหน่วยงานราชการส่วนกลาง ที่อยู่ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ มีหน้าที่อำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม และประกาศ

กระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษา พ.ศ. 2560 ดังนี้

1. จัดทำนโยบายแผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษา ให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษาแผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานและความต้องการของท้องถิ่น
2. วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ รวมทั้งกำกับตรวจสอบติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว
3. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
4. กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา
5. ศึกษาวิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
6. ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุน การจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
7. จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษาและประเมินผลสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
8. ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษาเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่การศึกษา
9. ดำเนินการและประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัย และพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา
10. ประสาน ส่งเสริม การดำเนินงานของคณะอนุกรรมการและคณะทำงานด้านการศึกษา
11. ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักงานผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการในเขตพื้นที่การศึกษา

12. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษาที่มีได้
ระบุให้เป็นหน้าที่ของหน่วยงานใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรบริหารและจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพสู่มาตรฐานสากล
บนพื้นฐานความเป็นไทยโดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน”

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้เด็กปฐมวัย และประชากรวัยการศึกษา
ขั้นพื้นฐานทุกคน ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ
2. ส่งเสริมให้ผู้เรียนเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ มีความรับผิดชอบ
ต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ
3. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี
คุณภาพ
4. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่เน้นการมีส่วนร่วม เพื่อเสริมสร้างความ
รับผิดชอบต่อคุณภาพการศึกษา และบูรณาการการจัดการศึกษา

เป้าประสงค์หลัก

1. เด็กปฐมวัย และประชากรวัยการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนได้รับโอกาส
อย่างทั่วถึงและเสมอภาค
2. นักเรียนระดับปฐมวัยและระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกคนมีคุณภาพ
3. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีสมรรถนะตรงตามสายงาน
และมีวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์
4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีระบบการบริหารจัดการอย่างมี
คุณภาพตามมาตรฐานเขตพื้นที่การศึกษา

ยุทธศาสตร์การพัฒนการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 1 จัดการศึกษาเพื่อความมั่นคง

1. เสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลัก และการปกครองในระบอบ
ประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ปกป้องผู้เรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาคุณภาพผู้เรียน และส่งเสริมการจัดการศึกษา

เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งในการพัฒนาผู้เรียนอย่างมีคุณภาพ ด้วยการปรับหลักสูตร การวัดและประเมินผลที่เหมาะสม

2. พัฒนาคุณภาพกระบวนการเรียนรู้

3. สร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. ส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัย และนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนา

คุณภาพการจัดการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

1. พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้สามารถจัดการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพในรูปแบบที่หลากหลาย

2. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ขยายโอกาสการเข้าถึงทางการศึกษาและการเรียนรู้อย่างมีคุณภาพ

1. เพิ่มโอกาสการเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ

2. ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 5 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. จัดการศึกษาเพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบบริหารจัดการศึกษาและส่งเสริมการมีส่วนร่วม

1. พัฒนาระบบบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ

2. สร้างความเข้มแข็ง ในการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม

3. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมพัฒนาคุณภาพผู้เรียน

จุดเน้น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

1. จุด เน้นด้านการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

2. จุดเน้นด้านการอ่านออก-เขียนได้ และทักษะการคิดคำนวณ

3. จุดเน้นด้าน Echo English

4. จุดเน้นด้านระบบ INTERNET ที่มีคุณภาพสู่การเรียนการสอน

5. จุดเน้นด้านคุณ ธรรมตามหลักสูตร

ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน สรุปได้ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths: S)

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีการวางแผนการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ชัดเจน
2. มีการถ่ายทอด สื่อสารนโยบาย กิจกรรมดำเนินงานที่มีคุณภาพในหลายช่องทาง
3. มีการนิเทศ กำกับ ติดตาม อย่างใกล้ชิดสม่ำเสมอ
4. สถานศึกษามีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีการนำ ICT มาใช้ในการปฏิบัติงานส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
6. เครือข่ายในการบริหารจัดการศึกษาและมีคุณภาพ
7. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการให้บริการแบบ One Stop Service และบริการได้รวดเร็ว
8. การนิเทศโรงเรียน 100% ของศึกษานิเทศก์ เพื่อดูแลนักเรียนและครูอย่างใกล้ชิด
9. การประเมิน นิเทศ ติดตามโรงเรียน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้นักเรียนมีผลการเรียนดีขึ้น
10. การจัดครูธุรการให้โรงเรียนทำให้ครูผู้สอนลดภาระงานด้านธุรการลง โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็กที่มีครูสอนไม่ครบชั้น
11. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีการปรับปรุงบริเวณ อาคาร สถานที่ให้สวยงาม
12. มีการวิพากษ์แผน 4 ปี ทำให้แผนมีรายละเอียดครบถ้วน ชัดเจน
13. มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม จุดอ่อน จุดแข็ง ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียน

จุดอ่อน (Weaknesses: W)

1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและนโยบายทางการศึกษาทำให้การบริหารจัดการและการจัดการศึกษาขาดความต่อเนื่อง
2. ผล NT, ONET โดยรวมต่ำกว่าค่าเฉลี่ย ระดับชาติ
3. ผู้เรียนอ่านไม่ออก เขียนไม่ได้ เฉลี่ยร้อยละ 4

4. ผู้เรียนขาดความสามารถในการคิดวิเคราะห์
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีบุคลากรไม่เพียงพอตามกรอบ
อัตรากำลัง
6. ครูและบุคลากรยังไม่ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงานเพื่อมุ่ง
“ผลสัมฤทธิ์”
7. ครูและบุคลากรในสถานศึกษามีจำนวนไม่เพียงพอ สอนไม่ตรงวุฒิ
และมีภาระงานมาก
8. ครูและบุคลากรยังไม่ได้รับการพัฒนาอย่างจริงจังและต่อเนื่อง
9. การระดมทุนเพื่อการศึกษายังมีน้อย
10. มีสถานศึกษาขนาดเล็กจำนวนมาก และเพิ่มขึ้นทุกปี
11. การจัดระบบการประกันคุณภาพภายในสถานศึกษายังขาด
ประสิทธิภาพ
12. ผู้บริหารสถานศึกษายังไม่ให้ความสำคัญในการรายงานข้อมูล
เท่าที่ควร
13. วัสดุ ครุภัณฑ์ อาคารเรียน อาคารประกอบไม่เพียงพอและชำรุด
ทรุดโทรม
14. บุคลากรในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางส่วนยัง ขาดความรู้
ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ในการทำงาน
15. การขอข้อมูลโรงเรียนของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบางครั้ง
ซ้ำ ซ้อน ทำให้โรงเรียนเป็นภาระในการปฏิบัติงานมาก
16. หนังสืออ่านนอกเหนือจากหนังสือเรียนของนักเรียนไม่เพียงพอ
หลักสูตรเปลี่ยนบ่อย
17. ระบบการสื่อสารบางครั้งล่าช้า โรงเรียนไม่สามารถรับ-ส่ง
หนังสือได้
18. การกำหนดวิสัยทัศน์ ต้องกำหนดให้โรงเรียนสามารถ

ดำเนินการได้

มีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 255 โรงเรียน มีบุคลากร
จำนวน 3,221 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 219 คน และมีครูผู้สอนจำนวน 3,002 คน

4. บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กรทางการศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งมีบริบท ดังนี้ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3, 2558, หน้า 1-5)

สภาพทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ตามมาตรา 38 แห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม และมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกอบด้วยเขตพื้นที่ปกครอง 4 อำเภอ คือ อำเภอมโนรมย์ อำเภออากาศอำนวย อำเภอบ้านม่วง อำเภอคำตากล้า แบ่งการปกครองออกเป็น 35 ตำบล 435 หมู่บ้าน พื้นที่ 2,838 ตารางกิโลเมตร มีประชากร 293,237 คน ประกอบด้วยชนพื้นเมืองหลายเผ่าพันธุ์ เช่น ไทยย้อ ไทยโย้ย ไทยลาว และภูไท สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตั้งอยู่ในศูนย์ราชการอำเภอมโนรมย์ เลขที่ 530 หมู่ 5 ถนนเดื่อเจริญ อำเภอมโนรมย์ จังหวัดสกลนคร อยู่ห่างทิศตะวันตกเฉียงเหนือของจังหวัดสกลนคร ระยะทางห่างจากจังหวัดสกลนคร 85 กิโลเมตร มีอาณาเขตติดต่อ ดังนี้

ทิศเหนือ มีเขตติดต่ออำเภอพรเจริญ อำเภอบึงโขงหลง
อำเภอโซ่พิสัย และอำเภอเซกา จังหวัดบึงกาฬ

ทิศตะวันออก มีเขตติดต่ออำเภอนาทม อำเภอนาหว้า และอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม

ทิศใต้ มีเขตติดต่ออำเภอพรรณานิคม และอำเภอพังโคน
จังหวัดสกลนคร

ทิศตะวันตก มีเขตติดต่ออำเภอเจริญศิลป์ จังหวัดสกลนคร
อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี

พื้นที่ทั่วไปเป็นที่ราบ ล้อมรอบไปด้วยป่าไม้ ไร่นา สวน มีแม่น้ำที่สำคัญ 2 สาย ไหลผ่าน คือ แม่น้ำยาม แม่น้ำสงคราม มีทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 22 (พังโคน-บึงกาฬ) แยกจากทางหลวงแผ่นดินหมายเลข 22 (อุดรธานี-สกลนคร) มีทางหลวงแผ่นดินเชื่อมต่อทุกอำเภอทุกโรงเรียน สามารถเดินทางได้ทุกฤดูกาล ลักษณะ

ภูมิอากาศแบบฝนเมืองร้อน เฉพาะฤดู (Tropical Savanna Climate : AW) แบ่งเป็น 3 ฤดู คือ ฤดูร้อน ฤดูฝน และฤดูหนาว อุณหภูมิเฉลี่ยตลอดปีประมาณ 26.10 องศาเซลเซียส ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ยตลอดปี 1,500 มิลลิเมตร ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธ ที่เหลือนับถือศาสนาคริสต์และศาสนาอิสลาม มีสถานที่ วัฒนธรรม ประเพณีที่น่าสนใจ ประเพณีแข่งขันเรือยาว และไหลเรือไฟ ที่อำเภออากาศอำนวย พิธีกรรมหมอลำที่อำเภอดงเจริญ ศูนย์วัฒนธรรมที่โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา นอกจากนี้ยังมีศูนย์หัตถกรรมทอผ้าพื้นเมืองบ้านวาใหญ่ บ้านถ้ำเต่า อำเภออากาศอำนวย ประชากรส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 95 นับถือศาสนาพุทธ ที่เหลือนับถือศาสนาคริสต์ และศาสนาอิสลามสถานที่วัฒนธรรมประเพณีที่น่าสนใจ ประเพณีแข่งขันเรือยาว และไหลเรือไฟ ที่อำเภออากาศอำนวย พิธีกรรมหมอลำที่อำเภอดงเจริญ ศูนย์วัฒนธรรมที่โรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา นอกจากนี้ยังมีศูนย์หัตถกรรมทอผ้าพื้นเมืองบ้านวาใหญ่ บ้านถ้ำเต่า อำเภออากาศอำนวย

การจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จัดการศึกษา ตั้งแต่ก่อนระดับประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ของภาครัฐภาคเอกชนทั้งสายสามัญ และสายอาชีพ รวมทั้งมีการจัดการศึกษานอกระบบ โดยสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย ส่วนสถานศึกษาด้านอาชีวศึกษาของรัฐในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 เป็นองค์กร ขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ และอยู่ในอันดับหนึ่งในห้าของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

พัฒนา ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดการศึกษาให้ประชาชนวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยเน้นการพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน และพัฒนาสู่คุณภาพการศึกษาชาติ โดยมีเป้าประสงค์คือ

1. ประชากรวัยเรียนทุกคนได้เข้าเรียนและจบการศึกษาขั้นพื้นฐาน

2. นักเรียนทุกคนมีความรู้ ทักษะและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามหลักสูตร
3. นักเรียนทุกคนอ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็น มีนิสัยรักการอ่าน และมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น
4. นักเรียนทุกคนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และภาษาอังกฤษในการสื่อสารเพิ่มขึ้น
5. ครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้เต็มศักยภาพ
6. ครูและบุคลากรทางการศึกษาทุกคนได้รับการพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารเพิ่มขึ้น
7. โรงเรียนทุกโรงเรียนได้รับการนิเทศ ติดตามระบบประกันคุณภาพภายในเข้มแข็งผ่านการประเมินทั้งภายในและภายนอก
8. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการตามเป้าหมายการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)

กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาทุกระดับตามหลักสูตร และส่งเสริมความสามารถด้านเทคโนโลยีเพื่อเป็นเครื่องมือในการเรียนรู้ (Raising the bar)

กลยุทธ์ที่ 2 ปูปลูกฝังคุณธรรม ความสำนึกในความเป็นชาติไทย และวิถีชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Moral and Ethics)

กลยุทธ์ที่ 3 ขยายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึงและลดความเหลื่อมล้ำ ผู้เรียนได้รับโอกาสในการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ (Filling the gap)

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาทั้งระบบ ให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (Teacher Enhancement)

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาการบริหารจัดการศึกษา ให้มีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล เน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา (Good Governance)

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 พบว่า มีกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ

การศึกษาของโรงเรียนในสังกัด มีเป้าหมายที่จะพัฒนางานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และด้านบริหารทั่วไป เพื่อให้การศึกษาทุกระดับมีคุณภาพ ตามมาตรฐานการศึกษาชาติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

ด้านจริยธรรม ความผูกพันในองค์กร

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ได้จัด โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และธรรมาภิบาลในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ขึ้น เพื่อสนองนโยบายของรัฐบาล และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) ที่เล็งเห็นถึงความสำคัญของการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรมในการป้องกันและต่อต้าน การทุจริตทุกรูปแบบ และเป็นการสร้างความตระหนัก สร้างวัฒนธรรมสุจริตให้เกิดขึ้นกับ บุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการ ลูกจ้างอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ กิจกรรมประกอบด้วย การกล่าวคำปฏิญาณเขตสุจริต การแสดงสัญลักษณ์การต่อต้านการทุจริต พร้อมบันทึก ข้อตกลง ระหว่างตนกับผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 และกับบุคลากรทุกคน ทุกกลุ่มงาน

มีโรงเรียนที่อยู่ในความรับผิดชอบ จำนวน 182 โรงเรียน มีบุคลากร จำนวน 1,925 คน เป็นผู้บริหารโรงเรียนจำนวน 171 คน และมีครูผู้สอนจำนวน 1,754 คน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

วนิดา อ่อนซุม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัย ที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างเพศ อายุ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสพการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการ บริหารงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารที่มีอายุ การทำงาน 6-10 ปี นั้นมีความเครียดแตกต่างจากผู้บริหารที่มีประสพการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

เขาวลัษณ์ อิงสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารการศึกษากับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความเครียดของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง 3) การบริหารสถานศึกษา ของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีระดับการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ ในระดับปานกลาง 1) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหาร อายุต่ำกว่า 40 ปี และผู้บริหารอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การเป็น ผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 10 ปี และผู้บริหารที่มี ประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบ ความเครียดของผู้บริหารจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ทิวากร ทองประทับ (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง 2) สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 3) ความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

สมบุญณ์ โคนเคน (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความเครียดของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลของการวิจัยพบว่า ความเครียดของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณา

รายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านตัวบุคคล อยู่ระดับน้อย เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านอาชีพการงาน ด้านการเงิน ด้านสัมพันธภาพ ยกเว้นด้าน ตัวบุคคลอยู่ในระดับน้อย 2) ผลการเปรียบเทียบความเครียดของครู กลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านตัวบุคคล และด้านสัมพันธภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 3) ผลการเปรียบเทียบความเครียดของครู กลุ่มศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมและรายด้าน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 4) ผลการเปรียบเทียบความเครียดของครู กลุ่มศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลพบุรี เขต 3 จำแนกตาม ประสบการณ์โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยที่ ความเครียดของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 ที่มีประสบการณ์ 5 ปีขึ้นไป สูงกว่าครูที่มี ประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการเงิน และด้านอาชีพ การงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง การศึกษา ความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ผลการ เปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพบว่า ข้าราชการครู ที่มีเพศ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความเครียดในการ ปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

ดอน รูปสม (2562, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพ กับระยะเวลาการรับราชการ ที่ส่งผลต่อความเครียด และพบว่า ข้าราชการสังกัด สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือมี ระยะเวลาการรับราชการ ที่ต่างกันมีความเครียดไม่แตกต่างกัน และข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความเครียดต่างกันอย่างมี นัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 2) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดของข้าราชการสังกัด

สำนักงานศึกษาธิการ จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ โดยอธิบายความแปรผันของความเครียดได้ร้อยละ 37.8

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับน้อย 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อม 7) แนวทางการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ดำเนินการโดยสำรวจความต้องการ วางแผนและดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ประเมินความพึงพอใจ และสรุปผลการพัฒนา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดำเนินการโดย ศึกษานิสิตของบุคลากร เป็นรายบุคคล จัดโครงสร้างให้เหมาะสม พัฒนาคณะกรรมาธิการ นิเทศงานแบบกัลยาณมิตร

ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเป้าหมายของการบริหารให้มีความชัดเจน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ดารารัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์ (2561, บทความ) ทำวิจัย เรื่อง ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ควรส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดการที่ดีในสถานศึกษา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนคลายความเครียด ควรลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ยืดการเรียนการสอนเป็นสิ่งสำคัญ ควรหากิจกรรมทำเมื่อเกิดความเครียด อาทิ การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

ธีรวัฒน์ ศรีวิโรจน์กุล (2563, บทความ) ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านลักษณะงาน 2) การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนก่อนการดำเนินงาน มีการจัดระบบงาน จัดลำดับความสำคัญในแต่ละงาน สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ กระจายความรับผิดชอบให้กับบุคลากร สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รู้จักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วางโครงสร้างการบริหารงานในองค์กรให้มีความเหมาะสม และต้องรู้จักการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน นักการศึกษา ได้ทำการศึกษาดังนี้

อรวิชัย โคตรเคน (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ความสำเร็จของการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครพนม เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอนโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงานและขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ ประสบการณ์การทำงาน และขนาดของโรงเรียนพบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน ส่วนผู้ที่มีสถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์กับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขมีอำนาจพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 7) การวิจัยในครั้งนี้นำเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนด้านดี ด้านเก่ง และด้านสุขไว้ด้วย

บุษรา บุญทะหล้า (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและระดับประสิทธิผลการบริหารงานใน โรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก 2) ระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
 ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตาม
 (1) สถานภาพการดำรงตำแหน่งแตกต่างกัน มีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 และระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ภาพรวมไม่แตกต่างกัน
 (2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ
 ไม่แตกต่างกันแต่มีความคิด ที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกัน
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ (3) ขนาดของโรงเรียนที่แตกต่างกันมีระดับ
 การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนโดยภาพรวม
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ 3) การใช้เทคโนโลยี
 สารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับสูง ($r=0.73$) อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ 4) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางพัฒนาดังนี้ (1) ระดับการใช้
 เทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย 2 ด้าน ได้แก่ (1.1) การใช้เทคโนโลยีคอมพิวเตอร์
 (1.1.1) สำหรับงานวิชาการ ได้แก่ ควรมี Hardware และ Software ที่ดีและเพียงพอใช้ใน
 ห้องเรียนและห้องปฏิบัติการ (1.1.2) สำหรับการบริหารงาน บุคคล ควรแบ่งกลุ่มครูที่มี
 ทักษะด้านคอมพิวเตอร์เป็นพี่เลี้ยงช่วยพัฒนาให้กับครูที่ไม่มีทักษะ (1.1.3) สำหรับงาน
 การบริหารทั่วไป ควรใช้การออกแบบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ ช่วยงานบริหารอาคาร
 สถานที่ มีฐานข้อมูลที่ดี ทันสมัย และ (1.2) การใช้เทคโนโลยีการ สื่อสารโทรคมนาคม
 สำหรับงานการบริหารงานบุคคล ควรจัดระบบสัญญาณ Internet Hardware ให้มีความ
 เสถียรสามารถสื่อสาร ส่งข้อมูลได้อย่างต่อเนื่อง (2) ประสิทธิผลการบริหารงานใน
 โรงเรียน 2 ด้าน ได้แก่ (2.1) ด้านวิชาการ ควรมี Application ใหม่ ๆ ที่นำไปใช้จริงได้
 (2.2) ด้านการบริหารทั่วไปจัดระบบสัญญาณ Internet มีให้มีความเสถียรและนำไปใช้
 อย่างครอบคลุมครบถ้วนตามขอบข่ายงาน

ขจรศักดิ์ ว่องไว (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง การบริหารงาน
 ตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
 เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารงานตาม
 หลักธรรมาภิบาล และประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน
 อยู่ในระดับมาก 2) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า (1) สถานภาพการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน (2) ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน (3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ไม่แตกต่างกัน 3) ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า (1) สถานภาพแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน (2) ขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน (3) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน 4) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 5) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลประกอบด้วย หลักการกระจายอำนาจ หลักการรับผิดชอบ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนอง หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใส มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 - .01 6) การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล หลักการกระจายอำนาจ หลักการรับผิดชอบ หลักความเสมอภาค หลักการมีส่วนร่วม หลักการตอบสนอง หลักมุ่งเน้นฉันทามติ หลักประสิทธิผล หลักนิติธรรม และหลักความโปร่งใสไว้ด้วย

วรุจ วรดล (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการบริหารงาน

โรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างน้อยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามประสบการณ์ไม่มีความแตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

Quenin (2010, pp. 96–99) ได้ศึกษาต้นเหตุของความเครียดของครู ซึ่งได้แก่ งานที่ทำไม่น่าสนใจ มีโอกาสในการก้าวหน้าน้อย งานมีมากเกินไป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไม่ดี รายได้น้อย ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นหลังจากมีความเครียด พบว่า แบ่งได้เป็น 3 ทางดังนี้ 1) ทางกาย (Somatic Effect) ได้แก่ ปวดศีรษะ วิงเวียนนอนไม่หลับ เหนื่อย 2) ทางจิต (Psychological Effect) ได้แก่ ไม่พอใจในการทำงาน วิตกกังวล หงุดหงิดฉุนเฉียว อาจจะมีซึมเศร้า 3) ทางพฤติกรรม (Behavioral Effect) ได้แก่ สูบบุหรี่จัด กระจาย หรือออกอาหาร ดิทยาเสพติด

Clark (2012, p. 248) ได้ศึกษาบทบาทภายนอกที่เป็นองค์ประกอบ สำคัญในเรื่องความเครียดที่เกิดจากการทำงานของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ตัวแปร ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพศ ของอาจารย์ใหญ่ และประสบการณ์ของอาจารย์ใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหาร ส่วนใหญ่เข้าใจ ความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะจากปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง สมาชิก หรือตัวแทน สหภาพแรงงาน มากกว่าการพบปะกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ระดับรอง ๆ เช่น กรรมการศึกษา และศึกษาธิการอำเภอ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผู้วิจัยคนอื่น ๆ แต่พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับครู มักมีความเครียด ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกัน อาจารย์ใหญ่ ไม่คิดว่างานหน้าที่ของตนสร้างหรือมีความเครียดแต่อย่างใด

Walter and Boyd (2012) ได้ศึกษาการแก้ปัญหาความเครียดแบบกลุ่ม และผลกระทบที่มีต่อสุขภาพของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประสบกับปัญหา

ความเครียด อย่างมากโดยเฉพาะข้อจำกัด หรือเงินเดือนในการบริหารมากกว่า
องค์ประกอบอื่น ๆ ทั้งนี้ จากการสำรวจอาจารย์ใหญ่ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ศึกษาธิการ
อำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้บริหาร จากส่วนกลาง โรงเรียนประถมศึกษา
มัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดความเครียด ได้ 35 ลักษณะ ซึ่งรวมถึงสถานการณ์
โดยแบ่งได้ 5 ประเภทใหญ่ ๆ ประเภทละ 7 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความเครียดจากข้อจำกัด
ของการบริหาร 2) ความรับผิดชอบ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ข้อขัดแย้งภายใน
หน่วยงาน 5) ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยพบว่า การบริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใด
ก็ตาม มักมีความเครียดเสมอ แต่จะมีหลากหลายลักษณะขึ้นอยู่กับค่านิยม สุขภาพของ
ผู้บริหาร นอกจากนี้ จะมีปัญหาในเรื่องการบริหารเวลา โดยเฉพาะกิจกรรมที่ต้องอาศัย
กฎเกณฑ์ ระเบียบ นโยบาย การรักษาไว้ซึ่งมิตรภาพ และความสัมพันธภาพระหว่างบุคคลใน
องค์กร และความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่

2.2 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานนักการศึกษา
ได้ทำการศึกษาดังนี้

G Aydin (2007, p. 103) ได้ศึกษาประสิทธิผลการศึกษาของโรงเรียน
แรงบันดาลใจ กรณีของไนจีเรียเป็นการตรวจสอบคุณภาพการรับรู้ของประสิทธิภาพ
ของการริเริ่มการศึกษา และการวิเคราะห์ของการศึกษาแรงบันดาลใจในโรงเรียนประเทศ
ไนจีเรียโดยใช้การสัมภาษณ์ของสมาชิกกลุ่มของผู้มีส่วนได้เสียในไนจีเรีย วิทยาลัย
นานาชาติตุรกี (NTIC) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพการสัมภาษณ์ การสังเกต
ห้องเรียน การบันทึกข้อมูลและเอกสาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่า โรงเรียน NTIC จะประสบ
ความสำเร็จในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการยอมรับหลักสูตรโรงเรียน
องค์กรและคุณภาพของคนทำงานในโรงเรียนของคนที่ยั่งยืน และทุ่มเทให้กับการพัฒนา
การศึกษาและคุณภาพชีวิต

D. Morphet (2007, p. 705) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหาร
โรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูงประกอบกับครุมีความพึงพอใจในการทำงานก็จะทำ
ให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจ
ในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนจะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ
ของบุคลากรในโรงเรียนให้มากที่สุดและการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่

เป็นสาเหตุทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะเห็นได้ว่าความเครียด เป็นภาวะทางร่างกายและจิตใจของบุคคลที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าจากสิ่งแวดล้อม เป็นภาวะจิตใจที่ถูกคุกคามก่อให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจ เมื่อพบอุปสรรคขัดขวางไม่ให้อารมณ์ร่างกายได้รับสิ่งที่ต้องการ ความเครียดมีสาเหตุมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้านด้วยกัน เป็นภาวะที่คุกคามสภาพร่างกายและจิตใจของมนุษย์ เพราะมนุษย์มีชีวิตในสภาพแวดล้อมที่ต้องเผชิญกับความเครียด และความเครียดเป็นสิ่งที่กระตุ้นหรือส่งเสริมให้มนุษย์เราต้องรู้จักปรับสภาพและรู้จักการแก้ปัญหาของตนเอง เพื่อให้สามารถเผชิญกับสิ่งที่มาคุกคามได้ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ปัจจัยที่เป็นสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยครั้งนี้ คือ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนรวมได้ 5 ด้านคือ

1. ด้านลักษณะบุคคล
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อม
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550, หน้า 28-121) ประกอบด้วย 4 งานคือ

1. การบริหารงานวิชาการ
2. การบริหารงานงบประมาณ
3. การบริหารงานบุคคล
4. การบริหารทั่วไป

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร
2. กลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล
7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 555 คน จากโรงเรียน จำนวน 615 โรงเรียน จำแนกเป็น

1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 125 คน ผู้บริหารโรงเรียน เพศหญิง 40 คน รวม 165 คน

1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 164 คน ผู้บริหารโรงเรียน เพศหญิง 55 คน รวม 219 คน

1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 144 คน ผู้บริหารโรงเรียน เพศหญิง 27 คน รวม 171 คน

รวมทั้งสิ้นเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 433 คน และผู้บริหาร วิทยาลัยเกษตรกรรมจำนวน 122 คน รวม 555 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2564, 3), (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2, 2564, หน้า 21-23), (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3, 2564, หน้า 1-5)

ตาราง 6 จำนวนประชากรผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ สังกัด โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

สังกัด	ขนาดโรงเรียน							
	ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดเล็ก(คน)		ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดกลาง (คน)		ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดใหญ่ (คน)		รวม	
สำนักงานเขต	61		83		21		165	
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
สกลนคร เขต 1	45	16	62	21	18	3	125	40

ตาราง 6 (ต่อ)

สังกัด	ขนาดโรงเรียน							
	ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดเล็ก(คน)		ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดกลาง (คน)		ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดใหญ่ (คน)		รวม	
สำนักงานเขต	106		88		25		219	
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
สกลนคร เขต 2	70	36	71	17	70	36	71	17
สำนักงานเขต	67		81		23		171	
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
สกลนคร เขต 3	54	13	69	12	21	2	144	27
รวม	234		252		69		555	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
	169	65	202	50	62	7	433	122

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 279 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 213 คน และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงจำนวน 66 คน จากโรงเรียนจำนวน 279 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้เกณฑ์ 50% ของประชากรผู้บริหารโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi - Stage Random Sampling) โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังนี้

2.1 การเลือกผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3

2.1.1 เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 มีจำนวนน้อย ดังนั้นผู้วิจัยจะจึงเป็นผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนขนาดใหญ่ทุกโรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม ดังนั้นจะได้ ผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนขนาดใหญ่ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 7 คน

2.1.2 การเลือกผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนขนาดกลาง จะได้ผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 25 คน แต่ในความเป็นจริง จะได้ผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 11 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 9 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 6 คน ดังนั้นจะได้ผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 26 คน

2.1.3 การเลือกผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 50 ของจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก จะได้ผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 33 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 8 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 18 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 7 คน

ดังนั้นจะได้ผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิงในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 66 คน

จะเหลือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารโรงเรียนพิเศษชายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 213 คน

2.2 ผู้วิจัยต้องใช้เกณฑ์ ร้อยละ 49 ในการกำหนดผู้บริหารโรงเรียนพิเศษชายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 การเลือกผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 49 ของจำนวนโรงเรียนขนาดใหญ่ จะได้ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 30 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 9 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 11 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 10 คน

2.2.2 การเลือกผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลาง ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 49 ของจำนวนโรงเรียนขนาดกลาง จะได้ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 99 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 35 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 34 คน

2.2.3 การเลือกผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็ก ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ ร้อยละ 49 ของจำนวนโรงเรียนขนาดเล็ก จะได้ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 จำนวน 83 คน แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 22 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 35 คน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 3 จำนวน 26 คน

ดังนั้นจะได้ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 213 คน

ตาราง 7 จำนวนกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ สังกัดโรงเรียน
 ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

สังกัด	ขนาดโรงเรียน							
	ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดเล็ก(คน)		ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดกลาง (คน)		ผู้บริหาร โรงเรียน ขนาดใหญ่ (คน)		รวม	
สำนักงานเขต	30		41		12		83	
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
	22	8	30	11	22	8	30	11
สำนักงานเขต	53		44		13		110	
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 2	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
	35	18	35	9	35	18	35	9
สำนักงานเขต	33		40		13		86	
พื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 3	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
	26	7	34	6	11	2	71	15
รวม	116		125		38		279	
	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)	ชาย (คน)	หญิง (คน)
	83	33	99	26	83	33	99	122

ตาราง 8 กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร โรงเรียน
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1				
1	บ้านกุดแช	เล็ก	ชาย	1
2	บ้านพะโค	เล็ก	ชาย	1
3	ห้วยปลาไหลผดุงวิทยา	เล็ก	ชาย	1
4	บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	เล็ก	ชาย	1
5	บ้านหนองปลาตุ๊กศรีวิทยา	เล็ก	ชาย	1
6	บ้านดงยอสามัคคีพิทยาศิลป์	เล็ก	ชาย	1
7	บ้านนา(คุรุราษฎร์อุทิศวิทยายน)	เล็ก	ชาย	1
8	บ้านท่าม่วง	เล็ก	ชาย	1
9	บ้านดอนสัมพันธ์	เล็ก	ชาย	1
10	บ้านสายปลาหลาย (คุรุราษฎร์ผดุง)	เล็ก	ชาย	1
11	บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	เล็ก	ชาย	1
12	บ้านนาดอกไม้ผดุงวิทยา	เล็ก	ชาย	1
13	บ้านนอยจอมศรี	เล็ก	ชาย	1
14	บ้านฮ้างโสงประชาอุทิศ	เล็ก	ชาย	1
15	บ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาจารย์)	เล็ก	ชาย	1
16	บ้านโคกม่วง	เล็ก	ชาย	1
17	บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	เล็ก	ชาย	1
18	บ้านนาดี	เล็ก	ชาย	1
19	บ้านห้วยกอกหนองเค็ม	เล็ก	ชาย	1
20	บ้านอุมจาน	เล็ก	ชาย	1
21	บ้านโคกสะอาด	เล็ก	ชาย	1
22	แก่งคำประชาสามัคคี	เล็ก	ชาย	1
23	บ้านหนองมะเกลือ	เล็ก	หญิง	1
24	บ้านนาแก	เล็ก	หญิง	1
25	สกลนคร(วันครู2501)	เล็ก	หญิง	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ต่อ)				
26	นาออยคำสะอาด	เล็ก	หญิง	1
27	ผักแพวบำรุงวิทยา	เล็ก	หญิง	1
28	บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย	เล็ก	หญิง	1
29	บ้านพังขว้างเหนือ 909 กรป.กลางอุปถัมภ์	เล็ก	หญิง	1
30	บ้านหนองสระ	เล็ก	หญิง	1
31	ศิริราษฎร์วิทยาคาร	กลาง	ชาย	1
32	บ้านหนองไผ่	กลาง	ชาย	1
33	บ้านกกลมโสัง	กลาง	ชาย	1
34	บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	กลาง	ชาย	1
35	บ้านดงชุมข้าว (คุรุราษฎร์รังสรรค์ 2)	กลาง	ชาย	1
36	บ้านหนองนาเลิศ	กลาง	ชาย	1
37	บ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์	กลาง	ชาย	1
38	บ้านดอนแคน	กลาง	ชาย	1
39	บ้านหนองลาด(ราษฎร์อุทิศวิทยาคม)	กลาง	ชาย	1
40	บ้านศรีวิชา คุรุราษฎร์อุทิศ	กลาง	ชาย	1
41	บ้านนาคำวิทยาคาร	กลาง	ชาย	1
42	บ้านพะเนาวิราษฎร์บำรุง	กลาง	ชาย	1
43	บ้านดอนยาง(สหราษฎร์บำรุงวิทย)	กลาง	ชาย	1
44	บ้านหนองศาลาราษฎร์บำรุง	กลาง	ชาย	1
45	บ้านอีกุด	กลาง	ชาย	1
46	ชุมชนนิรมัย	กลาง	ชาย	1
47	บ้านนาโพธิ์คุรุราษฎร์พัฒนา	กลาง	ชาย	1
48	ไพศาลวิทยา	กลาง	ชาย	1
49	บ้านกุดฮู	กลาง	ชาย	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ต่อ)				
50	บ้านกุดสะกอย	กลาง	ชาย	1
51	บ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร	กลาง	ชาย	1
52	บ้านจันทร์เพ็ญ	กลาง	ชาย	1
53	บ้านโคกกลาง	กลาง	ชาย	1
54	บ้านหนองบึงทวาย	กลาง	ชาย	1
55	บ้านหนองกอมป่าขาว	กลาง	ชาย	1
56	บ้านตองโขบ	กลาง	ชาย	1
57	บ้านแมตนาทม	กลาง	ชาย	1
58	บ้านโพนทองประชาอุทิศ	กลาง	ชาย	1
59	บ้านไร่นาคี	กลาง	ชาย	1
60	บ้านห้วยยาง	กลาง	ชาย	1
61	ห้วยทรายวิทยา	กลาง	หญิง	1
62	บ้านหนองปลาน้อย(สุทธะเรืองศิลป์)	กลาง	หญิง	1
63	บ้านท่าวัดคุรุราษฎร์บำรุงวิทย์	กลาง	หญิง	1
64	บ้านม่วงวิทยา	กลาง	หญิง	1
65	ชุมชนบ่อแสนพันมิตรภาพที่ 211	กลาง	หญิง	1
66	บ้านจิวศิริราษฎร์บำรุง	กลาง	หญิง	1
67	บ้านนาตาลคำชา	กลาง	หญิง	1
68	บ้านม่วงไขประจักษ์ราษฎร์สงเคราะห์	กลาง	หญิง	1
69	บ้านห้วยทึบวิทยาธาร	กลาง	หญิง	1
70	นาแก้วพิทยาคม	กลาง	หญิง	1
71	บ้านหนองกระบอราษฎร์อุทิศวิทยา	กลาง	หญิง	1
72	ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	ใหญ่	ชาย	1
73	ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	ใหญ่	ชาย	1
74	ท่าแร่วิทยา	ใหญ่	ชาย	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ต่อ)				
75	อนุบาลสกลนคร	ใหญ่	ชาย	1
76	เชิงชุมราษฎร์นุกูล	ใหญ่	ชาย	1
77	เมืองสกลนคร(ธาตุนารายณ์เจงเวง)	ใหญ่	ชาย	1
78	บ้านลาดกะเมอ(ครุราษฎร์ชิวิทย์)	ใหญ่	ชาย	1
79	บ้านบอนสหราษฎร์บำรุง	ใหญ่	ชาย	1
80	อนุบาลกุสุมาลย์	ใหญ่	ชาย	1
81	บ้านกลางนาเดื่อ	ใหญ่	หญิง	1
82	เขื่อนน้ำพุง	ใหญ่	หญิง	1
83	บ้านหนองหอย	ใหญ่	หญิง	1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2				
84	บ้านคางสูงเจริญศิลป์	เล็ก	ชาย	1
85	บ้านม่วงไข่มุกบ้านเม็ก(โพธิ์ชัยวิทยา)	เล็ก	ชาย	1
86	บ้านสร้างหินวิทยานุเคราะห์	เล็ก	ชาย	1
87	บ้านทิดไทย	เล็ก	ชาย	1
88	บ้านโนนอุดม	เล็ก	ชาย	1
89	บ้านโคก	เล็ก	ชาย	1
90	บ้านหนองหวาย	เล็ก	ชาย	1
91	บ้านเปือย	เล็ก	ชาย	1
92	บ้านสว่าง	เล็ก	ชาย	1
93	บ้านดอนกอย	เล็ก	ชาย	1
94	บ้านนาลอม	เล็ก	ชาย	1
95	บ้านโคกสามัคคี	เล็ก	ชาย	1
96	บ้านหนองแคนโคกสะอาด	เล็ก	ชาย	1
97	บ้านดงสวรรค์หนองนกกด	เล็ก	ชาย	1
98	บ้านดอนสมเืองวิทิตาคม	เล็ก	ชาย	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ต่อ)				
99	บ้านดอนยานาง	เล็ก	ชาย	1
100	บ้านผักตบ	เล็ก	ชาย	1
101	บ้านโพนไผ่	เล็ก	ชาย	1
102	บ้านหนองแวง	เล็ก	ชาย	1
103	บ้านธาตุกุดพร้าว	เล็ก	ชาย	1
104	บ้านหนองบัวบาน	เล็ก	ชาย	1
105	ชุมพลศึกษา	เล็ก	ชาย	1
106	คำเจริญวิทยา	เล็ก	ชาย	1
107	บ้านท่าสะอาด(สวรรคคองคา)	เล็ก	ชาย	1
108	บ้านตาลเ็นิง (โพธิราชอำนวย)	เล็ก	ชาย	1
109	บ้านหนองหวาย	เล็ก	ชาย	1
110	บ้านคำเม็ก(พัฒนะบำรุง)	เล็ก	ชาย	1
111	บ้านหนองหวา	เล็ก	ชาย	1
112	บ้านโคกหลวง	เล็ก	ชาย	1
113	บ้านคันชา	เล็ก	ชาย	1
114	บ้านยางงาม(สาครเขตอุดม)	เล็ก	ชาย	1
115	บ้านบอราง (ผลานิวรรต)	เล็ก	ชาย	1
116	บ้านคำนาดี	เล็ก	ชาย	1
117	บ้านดอนหัน	เล็ก	ชาย	1
118	บ้านขาว	เล็ก	ชาย	1
119	บ้านบะฮี	เล็ก	หญิง	1
120	บ้านบะหัวเมย	เล็ก	หญิง	1
121	บ้านบะทองนาหัวซาง	เล็ก	หญิง	1
122	บ้านสมสะอาด	เล็ก	หญิง	1
123	บ้านเสาชวีญุกุดกอม	เล็ก	หญิง	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ต่อ)				
124	บ้านหินแตก	เล็ก	หญิง	1
125	บ้านโพนสว่างกลางเจริญ	เล็ก	หญิง	1
126	บ้านดอนตาลโนนสูง	เล็ก	หญิง	1
127	บ้านสร้างขุย	เล็ก	หญิง	1
128	บ้านดอนหวาย	เล็ก	หญิง	1
129	บ้านหนองไฮ	เล็ก	หญิง	1
130	บ้านสงเปลือย	เล็ก	หญิง	1
131	บ้านดงบังป่าโจด	เล็ก	หญิง	1
132	บ้านโคกตาดทอง	เล็ก	หญิง	1
133	บ้านเหล่าโพนทองขอนแก่น	เล็ก	หญิง	1
134	บ้านยางคำ	เล็ก	หญิง	1
135	บ้านหนองหลักช้าง	เล็ก	หญิง	1
136	บ้านโคกหนองกุง	เล็ก	หญิง	1
137	บ้านคำแหง	กลาง	ชาย	1
138	บ้านไร่บ้านไฮ	กลาง	ชาย	1
139	บ้านคำซา	กลาง	ชาย	1
140	บ้านบึง	กลาง	ชาย	1
141	บ้านโนนทรายคำ	กลาง	ชาย	1
142	บ้านนาถอน	กลาง	ชาย	1
143	บ้านต้นผึ้ง	กลาง	ชาย	1
144	บ้านนาเหมือง	กลาง	ชาย	1
145	ชุมชนดงม่วงไฮ	กลาง	ชาย	1
146	บ้านม่วงคำ	กลาง	ชาย	1
147	บ้านหนองบัว	กลาง	ชาย	1
148	บ้านแร่	กลาง	ชาย	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ต่อ)				
149	ชุมชนบ้านฝั่งแดง	กลาง	ชาย	1
150	บ้านอุมเหมา	กลาง	ชาย	1
151	บ้านคอเขียวพิทยาภูมิ	กลาง	ชาย	1
152	บ้านทุ่งเชือก	กลาง	ชาย	1
153	บ้านคำบ่อ	กลาง	ชาย	1
154	บ้านคำปิดโคกโพนยาง	กลาง	ชาย	1
155	บ้านดงคำโพธิ์	กลาง	ชาย	1
156	บ้านไฮปลาไหล	กลาง	ชาย	1
157	บ้านจิวพังฮอหนองทม	กลาง	ชาย	1
158	บ้านห้วยบาง	กลาง	ชาย	1
159	บ้านกุดตะกาบ	กลาง	ชาย	1
160	บ้านจำปาศิริราษฎร์	กลาง	ชาย	1
161	บ้านห้วยเหล็กไฟ	กลาง	ชาย	1
162	บ้านดงสว่าง	กลาง	ชาย	1
163	บ้านหนองเบญจ	กลาง	ชาย	1
164	บ้านสุวรรณคาม	กลาง	ชาย	1
165	บ้านอุโนโคก	กลาง	ชาย	1
166	บ้านโคกมะนาวทันสมัย	กลาง	ชาย	1
167	ชุมชนบ้านหนองปลิง	กลาง	ชาย	1
168	บ้านขาม(ขามเขตวิทยาคาร)	กลาง	ชาย	1
169	บ้านหนองแคหนองไชย(อำนวยการศิลป์)	กลาง	ชาย	1
170	บ้านปลวกธาตุโสภณวิทยา	กลาง	ชาย	1
171	บ้านหนองหมากแซว	กลาง	ชาย	1
172	วัดสุทิมงคล	กลาง	หญิง	1
173	บ้านผาขาวโพนแพง	กลาง	หญิง	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ต่อ)				
174	บ้านหนองกุ้ง(วาริชภูมิ)	กลาง	หญิง	1
175	บ้านดอนยาวประชากรอุปการ	กลาง	หญิง	1
176	บ้านจำปานาถอน	กลาง	หญิง	1
177	บ้านหนามแท่ง	กลาง	หญิง	1
178	บ้านคำชนดงตอง	กลาง	หญิง	1
179	บ้านสร้างแปน	กลาง	หญิง	1
180	บ้านหนองซาด	กลาง	หญิง	1
181	อนุบาลพรรณานิคม	ใหญ่	ชาย	1
182	บ้านสูงเนินสามัคคี	ใหญ่	ชาย	1
183	บ้านบัว (สระพังวิทยา)	ใหญ่	ชาย	1
184	บ้านพังโคน (จำปาสามัคคี วิทยา)	ใหญ่	ชาย	1
185	บ้านไฮหยอง (ภูเงิน ประชานุกูล)	ใหญ่	ชาย	1
186	บ้านตาตภูวง	ใหญ่	ชาย	1
187	บ้านคำสะอาด	ใหญ่	ชาย	1
188	บ้านบึงโน	ใหญ่	ชาย	1
189	ทรายมูลหนองกุ้งทรายศรี พิทยา	ใหญ่	ชาย	1
190	บ้านถอน	ใหญ่	ชาย	1
191	บ้านงอนหนองพะเนา (มิตรภาพที่ 126)	ใหญ่	ชาย	1
192	บ้านวังยาง(วังยางวิทยานุกูล)	ใหญ่	หญิง	1
193	หนองหลวงวิทยานุกูล	ใหญ่	หญิง	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้ บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 (ต่อ)				
194	บ้านหนองนาแซงโนนงิ้ว	เล็ก	ชาย	1
195	บ้านหนองตากวย	เล็ก	ชาย	1
196	บ้านโนนแต่	เล็ก	ชาย	1
197	บ้านหนองขุนนาคำ	เล็ก	ชาย	1
198	บ้านดอนยานาง	เล็ก	ชาย	1
199	บ้านห้วยไท่ทองสุวรรณค์	เล็ก	ชาย	1
200	บ้านโพธิ์ชัยแหลมทอง	เล็ก	ชาย	1
201	บ้านดอนแดง	เล็ก	ชาย	1
202	บ้านโคกสะอาด	เล็ก	ชาย	1
203	บ้านโพนสว่าง	เล็ก	ชาย	1
204	บ้านโนนเจริญศิลป์	เล็ก	ชาย	1
205	บ้านปะปาคา	เล็ก	ชาย	1
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3				
206	บ้านน้ำบูน	เล็ก	ชาย	1
207	บ้านเชียงเพ็ง	เล็ก	ชาย	1
208	บ้านหนองสนม	เล็ก	ชาย	1
209	บ้านโนนชนะสังคัม	เล็ก	ชาย	1
210	โรงเรียนบ้านนาคอย	เล็ก	ชาย	1
211	บ้านวังโพน	เล็ก	ชาย	1
212	บ้านโคกกองคูสะคาม	เล็ก	ชาย	1
213	บ้านผาคักดีทรัพย์เจริญ	เล็ก	ชาย	1
214	บ้านแสนสุขสามัคคี	เล็ก	ชาย	1
215	บ้านดอนคำ	เล็ก	ชาย	1
216	บ้านนาถอน	เล็ก	ชาย	1
217	บ้านซอมคู	เล็ก	ชาย	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (ต่อ)				
218	บ้านดำนสมบูรณ์	เล็ก	ชาย	1
219	บ้านคำยาง	เล็ก	ชาย	1
220	บ้านกุดเรือ	เล็ก	หญิง	1
221	บ้านหนองแสงคำ	เล็ก	หญิง	1
222	บ้านนางามเล่า	เล็ก	หญิง	1
223	บ้านนาบัว	เล็ก	หญิง	1
224	บ้านโคกกองหนองแวง	เล็ก	หญิง	1
225	บ้านโนนไทย	เล็ก	หญิง	1
226	บ้านजार	เล็ก	หญิง	1
227	บ้านห้วยน้ำเที่ยง	กลาง	ชาย	1
228	บ้านข้าวกาย	กลาง	ชาย	1
229	บ้านขาม	กลาง	ชาย	1
230	บ้านวังเวิน	กลาง	ชาย	1
231	บ้านสงเปือย	กลาง	ชาย	1
232	บ้านหนองฮ้าง	กลาง	ชาย	1
233	บ้านหนองม่วง	กลาง	ชาย	1
234	บ้านนาซอ	กลาง	ชาย	1
235	บ้านหนองนาหารสมสนุก วิทยา	กลาง	ชาย	1
236	บ้านหินเหิบ	กลาง	ชาย	1
237	บ้านสุวรรณคีรี	กลาง	ชาย	1
238	ชุมชนข้าวสูงสุวรรณคีรี	กลาง	ชาย	1
239	บ้านโนนอุดม	กลาง	ชาย	1
240	บ้านแก่ง	กลาง	ชาย	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (ต่อ)				
241	บ้านศรีวิชัย	กลาง	ชาย	1
242	บ้านห้วยหิน	กลาง	ชาย	1
243	บ้านโนนทับช้าง	กลาง	ชาย	1
244	บ้านวังเยี่ยม	กลาง	ชาย	1
245	บ้านนาจารย์	กลาง	ชาย	1
246	บ้านตาตโตน	กลาง	ชาย	1
247	บ้านทุ่งโพธิ์	กลาง	ชาย	1
248	บ้านโพนแพง	กลาง	ชาย	1
249	บ้านกอก	กลาง	ชาย	1
250	บ้านอินทร์แปลง	กลาง	ชาย	1
251	บ้านหนองพอกน้อย	กลาง	ชาย	1
252	บ้านหนองเหือดเมียง	กลาง	ชาย	1
253	บ้านสันติสุขสระแก้ว	กลาง	ชาย	1
254	บ้านนาแต้	กลาง	ชาย	1
255	แพดพิทยารัตน์	กลาง	ชาย	1
256	บ้านกุดจาน	กลาง	ชาย	1
257	บ้านดงบัง	กลาง	ชาย	1
258	บ้านดงอีตอย	กลาง	ชาย	1
259	บ้านหนองบัวสิม	กลาง	ชาย	1
260	บ้านดงห้วยเปลือย	กลาง	ชาย	1
261	บ้านจำปาตง	กลาง	หญิง	1
262	บ้านปะนงทา	กลาง	หญิง	1
263	อนุบาลคำตากลา	กลาง	หญิง	1
264	บ้านหนองแสงดงอีบาง	กลาง	หญิง	1
265	บ้านตาต	กลาง	หญิง	1

ตาราง 8 (ต่อ)

ที่	โรงเรียน	ขนาด โรงเรียน	เพศ	ผู้บริหาร
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 (ต่อ)				
266	บ้านทางาม	กลาง	หญิง	1
267	อนุบาลวานรนิวาส (ราษฎร์บำรุง)	ใหญ่	ชาย	1
268	บ้านวังบง	ใหญ่	ชาย	1
269	บ้านห้วยหินลาด	ใหญ่	ชาย	1
270	ชุมชนพอกใหญ่ไทยสมบูรณ์	ใหญ่	ชาย	1
271	เพี้ยพิทยาพัฒนา	ใหญ่	ชาย	1
272	บ้านหนองลาด	ใหญ่	ชาย	1
273	ชาวสง่าเจริญวิทย์	ใหญ่	ชาย	1
274	บ้านดงหม้อทอง	ใหญ่	ชาย	1
275	อนุบาลบ้านม่วง	ใหญ่	ชาย	1
276	โรงเรียนบ้านคำลอดพื้น	ใหญ่	ชาย	1
277	ชุมชนบ้านโพนงาม	ใหญ่	ชาย	1
278	บ้านกุดเรือคำ	ใหญ่	หญิง	1
279	บ้านหวานสหวิทยา	ใหญ่	หญิง	1

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ และสังกัดของผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศผู้บริหารโรงเรียน

- 1.1 ชาย
- 1.2 หญิง
2. ขนาดโรงเรียน
 - 2.1 ขนาดเล็ก
 - 2.2 ขนาดกลาง
 - 2.3 ขนาดใหญ่
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
 - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
 - 3.2 ระหว่าง 10-20 ปี
 - 3.3 มากกว่า 20 ปี
4. เขตพื้นที่การศึกษา
 - 4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
 - 4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
 - 4.3 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะบุคคล
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านสภาพแวดล้อม
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3. ด้านการบริหารงานบุคคล

4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนต้นที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัดซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียน/ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ตามขั้นตอนต่อไปนี้

- 4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจาก
การศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์
ของความเครียดในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน แล้วกำหนด
คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ
เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)
- 4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับ
จุดมุ่งหมายของการวิจัย
- 4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการ
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
- 4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน
5 คน ซึ่งมีคุณสมบัติเชี่ยวชาญการบริหารการศึกษา ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 2 คน
นักวิชาการระดับเขตพื้นที่ จำนวน 1 คน และระดับสถานศึกษา โดยเป็นผู้อำนวยการ

สถานศึกษา จำนวน 2 คน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควร ให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ นำแบบสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญมาคำนวณหา ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of Consistency : IOC) คัดเลือกข้อที่มีดัชนีความสอดคล้องมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.5.1 รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์

ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2 รศ.ดร.สำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตรครุศาสตรปรัชญา

ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอนมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.3 ผศ.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง คณะกรรมการหลักสูตรครุศาสตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.4 ผศ.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.5 นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้มศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1

4.5.6 ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ

โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1

4.6 ปรับปรุงแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญแล้วเสนอ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อขอการรับรองจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try - out)

กับผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร จำนวน 60 ชุด โดยไม่ใช้กลุ่ม ตัวอย่าง

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ

โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total

Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา (α - Coerelation) ต่ำกว่า 0.21 ออกไป นำคำถามที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's α - Coerelation) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าคุณภาพเครื่องมือ ดังนี้

4.8.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม จะมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.305 - 0.851 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.946

4.8.1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.445 - 0.851 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.854

4.8.1.2 ด้านลักษณะงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.528 - 0.812 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.877

4.8.1.3 ด้านสภาพแวดล้อมมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.305 - 0.653 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.703

4.8.1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.409 - 0.750 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.804

4.8.1.5 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กรมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.437 - 0.812 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.845

4.8.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมจะมีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.210 - 0.961 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.893

4.8.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.210 - 0.746 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.782

4.8.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657 - 0.777 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.890

4.8.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.305 - 0.662 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.766

4.8.2.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.684 - 0.961 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.956

4.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามจำนวน 279 ฉบับ เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

6. การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 หาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของ เพียร์สัน (Pearson)

7.2.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach's Alpha coefficient)

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนการทดสอบของขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายได้ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.5 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน และพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากร, 2553, หน้า 376-377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91–1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71–0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

7.3.6 สมมติฐานข้อ 6 ให้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

ในการหาแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดำเนินการดังนี้

1. เครื่องมือที่ใช้

ผู้วิจัยได้นำความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

2. การคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ

2.1 กำหนดผู้เชี่ยวชาญที่ทำการสัมภาษณ์จำนวน 11 คน จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 4 คน คีษานีเทศก์ จำนวน 3 คน ผู้อำนวยการ จำนวน 4 คน โดยมีผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาแนวทางการปรับระดับ ดังนี้

2.2 การใช้เกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขความเครียด ดังนี้

2.2.1 นักวิชาการด้านบริหารการศึกษาในสถาบันอุดมศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทางการบริหารการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนด้านการบริหารการศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

2.2.1.1 รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.1.2 ผศ.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.2 ผู้เชี่ยวชาญด้านจิตวิทยาการศึกษา สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโททางด้านจิตวิทยา มีประสบการณ์ในการสอนระดับบัณฑิตศึกษาไม่ต่ำกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน ได้แก่

2.2.2.1 รศ.ดร.สำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตรครุศาสตร
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

2.2.2.2 ผศ.ดร.วัลนิกา ฉลากบาง อาจารย์ประจำหลักสูตร
ครุศาสตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
และพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2.2.3 คีษานีเทศก์ ที่รับผิดชอบงานกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3
จำนวน 3 คน

2.2.3.1 นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.3.2 ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.3.3 นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร คีษานีเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

2.2.4 ผู้บริหารโรงเรียน สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท
ทางการบริหารการศึกษา มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ

2.2.4.1 นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกุล ผู้อำนวยการชำนาญการ
พิเศษ โรงเรียนนาแกวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

2.2.4.2 ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.4.3 นายณัฐวุฒิ บุรีแสง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

2.2.4.4 นายไมตรี สัพโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคิม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test,
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
Rxy	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

X_1	แทน	ลักษณะส่วนบุคคล
X_2	แทน	ลักษณะงาน
X_3	แทน	สภาพแวดล้อม
X_4	แทน	ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
X_5	แทน	บทบาทหน้าที่ในองค์การ
X	แทน	ภาพรวมของความเครียดของผู้บริหาร
Y_1	แทน	การบริหารงานวิชาการ
Y_2	แทน	การบริหารงานงบประมาณ
Y_3	แทน	การบริหารงานบุคคล
Y_4	แทน	การบริหารงานทั่วไป
Y	แทน	ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่
R_2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E.est$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา โดยการหาค่าร้อยละ

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

ตอนที่ 1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร โรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยเพศของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยเพศของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

ตอนที่ 1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กัน” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product - Moment Correlation Coefficient)

ตอนที่ 1.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปี

การศึกษา 2564 จำนวน 279 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 213 คน และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงจำนวน 66 คน นำเสนอดังตาราง 9

ตาราง 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร			รวม (คน) (ร้อยละ)
	เขต 1	เขต 2	เขต 3	
	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง				
1. ผู้บริหารโรงเรียน เพศชาย	61 (21.86)	81 (29.03)	71 (25.45)	213 (76.34)
2. ผู้บริหารโรงเรียน เพศหญิง	22 (7.89)	29 (10.39)	15 (5.38)	66 (23.66)
รวม	83 (29.75)	110 (39.43)	86 (30.82)	279 (100.00)
ขนาดโรงเรียน				
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	30 (10.75)	53 (18.99)	33 (11.83)	116 (41.57)
2. โรงเรียนขนาดกลาง	41 (14.69)	44 (15.77)	40 (14.34)	125 (44.80)
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	12 (4.30)	13 (4.66)	13 (4.66)	38 (13.62)
รวม	83 (29.75)	110 (39.43)	86 (30.82)	279 (100.00)

ตาราง 9 (ต่อ)

สถานภาพของผู้ตอบ แบบสอบถาม	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร			รวม (คน) (ร้อยละ)
	เขต 1	เขต 2	เขต 3	
	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	จำนวน (คน) (ร้อยละ)	
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน				
1. น้อยกว่า 10 ปี	39 (13.98)	32 (11.47)	31 (11.11)	102 (36.56)
2. ระหว่าง 10 – 20 ปี	36 (12.90)	29 (10.40)	26 (9.32)	91 (32.62)
3. มากกว่า 20 ปี	8 (2.87)	49 (17.56)	29 (10.39)	86 (30.82)
รวม	83 (29.75)	110 (39.43)	86 (30.82)	279 (100.00)

จากตาราง 9 พบว่า เป็นผู้บริหารโรงเรียนทั้งหมด 279 คน คิดเป็นร้อยละ 100
เมื่อจำแนกตามเพศ เป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 213 คน
คิดเป็นร้อยละ 76.34 ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงจำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 23.66
แสดงได้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย
จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 21.86 และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง จำนวน 22 คน
คิดเป็นร้อยละ 7.89

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย
จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.03 และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง จำนวน 29 คน
คิดเป็นร้อยละ 10.39

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย

จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 25.45 และผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 5.38

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 41.57 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 44.80 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.62 แสดงได้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.75 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 14.69 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 18.99 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 15.77 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 11.83 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.34 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.66

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นผู้บริหารโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.56 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 32.62 และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 แสดงได้ดังนี้

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.75 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 13.93

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 12.90 และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.87

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 39.43 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.47 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.40 และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 17.56

ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 แบ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10-20 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 9.32 และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.39

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.2.1.1 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอ ดังตาราง 10

ตาราง 10 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านลักษณะบุคคล	2.56	0.69	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	2.82	0.85	ปานกลาง
3. ด้านสภาพแวดล้อม	2.86	0.62	ปานกลาง
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	2.28	0.60	น้อย
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	2.52	0.65	ปานกลาง
รวม	2.62	0.55	ปานกลาง

จากตาราง 10 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน ดังนี้ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 2.86$) ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 2.82$) ด้านลักษณะบุคคล ($\bar{X} = 2.56$) และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ($\bar{X} = 2.52$) มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 2.28$)

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง”

1.2.1.2 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนรายด้าน นำเสนอ ดังตาราง 11 – 15

ตาราง 11 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะบุคคล

ด้านลักษณะบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงานของตน ไวสูง	2.89	1.26	ปานกลาง
2. ท่านมีความกดดันในการบริหารงานที่อยู่ใน ความรับผิดชอบของท่าน	2.61	1.05	ปานกลาง
3. ท่านไม่มีความสุขในการทำงาน	2.50	1.10	น้อย
4. ท่านมีความกังวลว่าคนอื่นเห็นว่าท่านไม่มี ความสามารถหรือผิดหวังในความสามารถของท่าน	2.45	1.10	น้อย
5. ท่านรู้สึกกังวลว่างานของท่านจะไม่ประสบผลสำเร็จ	2.43	0.99	น้อย
6. ท่านมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง และส่งผลกระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ	2.49	1.00	น้อย
รวม	2.56	0.69	ปานกลาง

จากตาราง 11 พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะ
บุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
อยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ท่านตั้ง
มาตรฐานและเป้าหมายการทำงานของตนไวสูง ($\bar{X} = 2.89$) ท่านมีความกดดันในการ
บริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 2.61$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับน้อย

ตาราง 12 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าภาระงานในการบริหารสถานศึกษา ที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก	2.76	1.24	ปานกลาง

ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านลักษณะงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าการะงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก	2.76	1.24	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมีปริมาณมากในขณะที่ท่านมีเวลาในการทำงานน้อย	2.38	1.00	น้อย
3. ในการทำงานแต่ละวันท่านทำงานเกินเวลาราชการที่กำหนดไว้	2.22	1.07	น้อย
4. ท่านต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ	2.76	1.06	ปานกลาง
5. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่ตรงกับความสามารถของท่าน	2.94	1.04	ปานกลาง
6. ท่านรู้สึกว่างานบริหารโรงเรียนมีความซับซ้อนและมีแผนปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน	3.29	1.15	ปานกลาง
7. งานที่ท่านทำมีความเร่งด่วนและท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	3.43	1.13	ปานกลาง
รวม	2.82	0.85	ปานกลาง

จากตาราง 12 พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ งานที่ท่านทำมีความเร่งด่วนและท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 3.43$) และ ท่านรู้สึกว่างานบริหารโรงเรียนมีความซับซ้อนและมีแผนปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 3.29$) ระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่ตรงกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.94$) ท่านต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ ($\bar{X} = 2.76$) และท่านรู้สึกว่าการะงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก ($\bar{X} = 2.76$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับน้อย

ตาราง 13 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบ แออัด	3.39	1.07	ปานกลาง
2. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศร้อน และระบายอากาศไม่ดี	2.82	1.00	ปานกลาง
3. สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวน จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้	2.22	1.08	น้อย
4. สถานที่ทำงานของท่านมีคนพลุกพล่าน เกิดความวุ่นวาย และไม่มีสมาธิต่อการทำงาน	3.43	1.13	ปานกลาง
5. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอ ต่อการทำงานของท่าน	2.62	0.98	ปานกลาง
6. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพ ไม่ดีเท่าที่ควร	2.68	1.08	ปานกลาง
รวม	2.86	0.62	ปานกลาง

จากตาราง 13 พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีคนพลุกพล่าน เกิดความวุ่นวาย และไม่มีสมาธิต่อการทำงาน ($\bar{X} = 3.43$) และ สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบ แออัด ($\bar{X} = 3.39$) ระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศร้อน และระบายอากาศไม่ดี ($\bar{X} = 2.82$) อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร ($\bar{X} = 2.68$) และอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 2.62$) ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับน้อย

ตาราง 14 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านความสัมพันธ์
ของบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	2.04	0.99	น้อย
2. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	2.09	0.83	น้อย
3. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก แข่งแย้งซึ่งกัน ขาดความจริงใจต่อกัน	2.14	1.02	น้อย
4. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน	2.52	1.13	ปานกลาง
5. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	2.62	1.22	ปานกลาง
6. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	2.29	0.98	น้อย
รวม	2.28	0.60	น้อย

จากตาราง 14 พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.28$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ($\bar{X} = 2.62$) และผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 2.52$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับน้อย

ตาราง 15 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่
ในองค์การ

ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของต้นสังกัด ของท่านขาดความชัดเจน	2.36	1.21	น้อย
2. หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านขาด ความชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพ	2.44	0.98	น้อย
3. ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.78	1.20	ปานกลาง
4. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของท่านมีมากเกินไป จนขาดประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน	2.59	1.05	ปานกลาง
5. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของท่าน ขาดความชัดเจน	2.51	1.18	ปานกลาง
6. การจัดสรรบุคลากรในโรงเรียนของท่าน ไม่สอดคล้องกับบทบาทในปฏิบัติงาน	2.43	1.05	น้อย
รวม	2.52	0.65	ปานกลาง

จากตาราง 15 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาท
หน้าที่ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.52$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อและอยู่พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง
3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจ
เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.78$) บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน
ของท่านมีมากเกินไป จนขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.59$) และโครงสร้าง
การบริหารสถานศึกษาของท่านขาดความชัดเจน ($\bar{X} = 2.51$) ส่วนข้อที่เหลือ
อยู่ในระดับน้อย

1.2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

1.2.2.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 16

ตาราง 16 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.41	0.34	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.48	0.51	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.56	0.53	มากที่สุด
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.51	0.48	มากที่สุด
รวม	4.49	0.42	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.49$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ($\bar{X} = 4.56$) และด้านการบริหารงานทั่วไป ($\bar{X} = 4.51$) มี 2 ด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือด้านการบริหารงานงบประมาณ ($\bar{X} = 4.48$) และ ด้านการบริหารงานวิชาการ ($\bar{X} = 4.41$)

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก”

1.2.2.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน รายด้าน นำเสนอดังตาราง

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ	4.37	0.55	มาก
2. การวางแผนและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบและปฏิบัติตามได้	4.58	0.55	มากที่สุด
3. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ	4.47	0.50	มาก
4. การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด	4.39	0.54	มาก
5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	4.19	0.67	มาก
6. มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	4.39	0.67	มาก
7. การประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ	4.22	0.64	มาก
8. มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง	4.65	0.62	มากที่สุด
รวม	4.41	0.34	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ คือ มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง ($\bar{X} = 4.65$) และการวางแผนและการจัดทำ

ระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบและปฏิบัติตามได้
($\bar{X} = 4.58$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	4.50	0.62	มาก
2. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอ โอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส	4.47	0.68	มาก
3. การรายงานผล ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่าย งบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และโปร่งใส	4.32	0.73	มาก
4. การบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษารวมถึงการจัดหาผลประโยชน์ จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส	4.64	0.55	มากที่สุด
5. การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน งบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุของโรงเรียนมีการดำเนินการ อย่างมีประสิทธิภาพ	4.47	0.67	มาก
6. การจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง มีความถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน	4.50	0.64	มาก
รวม	4.48	0.51	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ การบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบ และโปร่งใส ($\bar{X} = 4.64$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน	4.63	0.57	มากที่สุด
2. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ	4.50	0.64	มาก
3. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล การลาทุกประเภทมีความโปร่งใстыังตรงและยุติธรรม	4.63	0.57	มากที่สุด
4. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษมีความยุติธรรม และตรงตามระเบียบทางราชการ	4.50	0.67	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
5. การดำเนินงานระบบทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อ และการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบทางราชการ	4.57	0.57	มากที่สุด
6. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ	4.54	0.58	มากที่สุด
รวม	4.56	0.53	

จากตาราง 19 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การวางแผน อัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่ง ให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีความสอดคล้องกับ ความต้องการของโรงเรียนกับการประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล การลา ทุกประเภทมีความโปร่งใสเที่ยงตรงและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.63$) การดำเนินงานระบบทะเบียน ประวัติ บัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบ ($\bar{X} = 4.57$) และการพัฒนาข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1.การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษา มีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	4.59	0.54	มากที่สุด
2.การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัย เพื่อพัฒนานโยบายและแผนมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	4.62	0.56	มากที่สุด
3.การดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐาน การปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพ	4.31	0.80	มาก
4.การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.39	0.67	มาก
5.การรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบ และถูกต้อง	4.51	0.62	มากที่สุด
6. ความถูกต้องของการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา	4.50	0.63	มาก
7. การประสานการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกโรงเรียนและตาม อุตสาหกรรม ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบัน สังคมอื่นที่จัด การศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ	4.65	0.59	มากที่สุด
8. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีความพอเพียง กับความต้องการ	4.65	0.55	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
9.การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน มีความถูกต้อง ตรงตามระเบียบทางราชการ	4.47	0.68	มาก
10.การจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ	4.49	0.64	มาก
11.การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน ให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้อง ตรงตามระเบียบทางราชการ	4.47	0.67	มาก
รวม	4.51	0.48	มากที่สุด

จากตาราง 20 พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ การระดมทรัพยากร เพื่อการศึกษาให้มีความพอเพียงกับความต้องการและการประสานการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.65$) การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผนมีความถูกต้อง รวดเร็วทันตามต้องการ ($\bar{X} = 4.62$) การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงาน เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ ($\bar{X} = 4.59$) และการรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบและ ถูกต้อง ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

1.2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ความเครียดในการปฏิบัติงาน โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยเพศของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง ใช้สถิติทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของ

โรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ เชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.3.1 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียด

ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 21

ตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย (N=215)		ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง (N=64)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะบุคคล	2.54	0.66	2.63	0.78	-0.833	.361
2. ด้านลักษณะงาน	2.79	0.81	2.94	0.95	-1.238	.180
3. ด้านสภาพแวดล้อม	2.86	0.58	2.88	0.73	-0.189	.831
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	2.24	0.54	2.43	0.75	-1.913	.059
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	2.47	0.61	2.68	0.73	-2.082*	.040
รวม	2.58	0.58	2.72	0.68	-1.476	.087

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{338} = 1.96$)

จากตาราง 21 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ โดยผู้บริหารโรงเรียนพิเศษหญิง มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนพิเศษชาย

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน”

1.2.3.2 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน นำเสนอตาราง 22 – 23

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านลักษณะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	4.616	2	2.308	5.005**	.007
	ภายในกลุ่ม	127.292	276	.461		
	รวม	131.909	278			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	10.088	2	5.044	7.375**	.001
	ภายในกลุ่ม	188.766	276	.684		
	รวม	198.854	278			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	2.468	2	1.234	3.261*	.040
	ภายในกลุ่ม	104.469	276	.379		
	รวม	106.937	278			
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.278	2	.139	0.378	.686
	ภายในกลุ่ม	101.409	276	.367		
	รวม	101.686	278			
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.428	2	.214	0.509	.602
	ภายในกลุ่ม	116.059	276	.421		
	รวม	116.488	278			

ตาราง 22 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.398	2	1.199	3.965*	.020
	ภายในกลุ่ม	83.459	276	.302		
	รวม	85.857	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 337} = 3.03$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2, 337} = 4.69$)

จากตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน และด้านลักษณะบุคคล ในขณะที่ด้านสภาพแวดล้อมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานและด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม นำเสนอดังตาราง 23

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

ความเครียดใน การปฏิบัติงาน	ขนาดโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
1. ด้านลักษณะ บุคคล		Scheffe'	\bar{X}	2.49	2.53	2.88
	เล็ก		2.49	-	-.04	-.39**
	กลาง		2.53	-	-	-.35*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		2.88			
2. ด้านลักษณะ งาน		Scheffe'	\bar{X}	2.78	2.72	3.30
	เล็ก		2.78	-	.06	-.52**
	กลาง		2.72	-	-	-.58**
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		3.30			
3. ด้าน สภาพแวดล้อม		L.S.D.	\bar{X}	2.88	2.78	3.07
	เล็ก		2.88	-	.10	-.19
	กลาง		2.78	-	-	-.29*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		3.07			
ความเครียดใน การปฏิบัติงาน โดยรวม		L.S.D.	\bar{X}	2.59	2.57	2.85
	เล็ก		2.59	-	.02	-.26*
	กลาง		2.57	-	-	-.28*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		2.85			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่า ผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะบุคคล ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านลักษณะงาน ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพแวดล้อม ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง และผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.2.3.3 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นำเสนอดังตาราง 24 - 25

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านลักษณะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.887	2	.443	.934	.394
	ภายในกลุ่ม	131.022	276	.475		
	รวม	131.909	278			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.033	2	.016	.023	.977
	ภายในกลุ่ม	198.821	276	.720		
	รวม	198.854	278			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	1.280	2	.640	1.672	.190
	ภายในกลุ่ม	105.658	276	.383		
	รวม	106.937	278			

ตาราง 24 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	7.300	2	3.650	10.673**	.000
	ภายในกลุ่ม	94.386	276	.342		
	รวม	101.686	278			
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	17.441	2	8.720	24.300**	.000
	ภายในกลุ่ม	99.047	276	.359		
	รวม	116.488	278			
ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.051	2	1.026	3.378*	.036
	ภายในกลุ่ม	83.806	276	.304		
	รวม	85.857	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .01; F2, 337 = 3.03)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; F2, 337 = 4.69)

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานและด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ส่วนด้านลักษณะบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านสภาพแวดล้อม ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม นำเสนอตั้งตาราง 25

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อย กว่า 10 ปี	10-20 ปี	มากกว่า 20 ปี
4. ด้านความสัมพันธ์ ของบุคคลใน หน่วยงาน		Scheffe'	\bar{X}	2.49	2.22	2.10
	น้อยกว่า 10 ปี		2.49	-	.26**	.38**
	10 – 20 ปี		2.22	-	-	.12
	มากกว่า 20 ปี		2.10			
5.ด้านบทบาทหน้าที่ ในองค์กร		Scheffe'	\bar{X}	2.83	2.44	2.23
	น้อยกว่า 10 ปี		2.83	-	.39**	.60**
	10 – 20 ปี		2.44	-	-	.21
	มากกว่า 20 ปี		2.23			
ความเครียดในการ ปฏิบัติงานโดยรวม		L.S.D.	\bar{X}	2.73	2.57	2.53
	น้อยกว่า 10 ปี		2.73	-	.16*	.20*
	10 – 20 ปี		2.57	-	-	.04
	มากกว่า 20 ปี		2.53			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหาร
โรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการน้อยกว่า 10 ปี ความคิดเห็นต่อความเครียดในการ
ปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี
และผู้บริหารโรงเรียนมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 10-20 ปี และผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.3.4 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด นำเสนอดังตาราง 26 – 27

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านลักษณะบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.097	2	.548	1.157	.316
	ภายในกลุ่ม	130.812	276	.474		
	รวม	131.909	278			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.387	2	1.693	2.391	.093
	ภายในกลุ่ม	195.467	276	.708		
	รวม	198.854	278			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	6.453	2	3.226	8.862**	.000
	ภายในกลุ่ม	100.485	276	.364		
	รวม	106.937	278			
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	4.862	2	2.431	6.930**	.001
	ภายในกลุ่ม	96.824	276	.351		
	รวม	101.686	278			

ตาราง 26 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.043	2	.022	0.051	.950
	ภายในกลุ่ม	116.445	276	.422		
	รวม	116.488	278			
ความเครียดในการปฏิบัติงานโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.178	2	.589	1.919	.149
	ภายในกลุ่ม	84.679	276	.307		
	รวม	85.857	278			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ส่วนด้านลักษณะบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม นำเสนอตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
โรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัดเป็นรายคู่

ความเครียดในการ ปฏิบัติงาน	สำนักงาน เขตพื้นที่ การศึกษาที่ โรงเรียน สังกัด	วิธีการเปรียบเทียบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด			
				เขต 1	เขต 2	เขต 3
3. ด้านสภาพ แวดล้อม		Scheffe'	\bar{X}	2.89	2.69	3.06
	เขต 1		2.89	-	.20*	-.17
	เขต 2		2.69	-	-	-.37**
	เขต 3		3.06			
4. ด้านความสัมพันธ์ ของบุคคลใน หน่วยงาน		Scheffe'	\bar{X}	2.08	2.37	2.37
	เขต 1		2.08	-	-.29**	-.29**
	เขต 2		2.37	-	-	.00
	เขต 3		2.37			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการ
ปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็น
ของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัดเป็นรายคู่
พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3
และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1 มีความเห็นต่อ
ความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01 ตามลำดับ ส่วนด้านความสัมพันธ์
ของบุคคลในหน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 3
และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 มีความเห็นต่อ
ความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
เขต 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้เพศของผู้บริหารโรงเรียน คือ ผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย และผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

1.2.4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 28

ตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเพศของผู้บริหารโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย		ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.38	0.34	4.51	0.29	-2.72**	.007
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.43	0.52	4.68	0.41	-4.08**	.000
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.50	0.56	4.76	0.38	-4.45**	.000
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.45	0.50	4.70	0.35	-4.54**	.000
รวม	4.44	0.43	4.66	0.31	-4.56**	.000

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $t_{338} = 2.58$)

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเพศของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคลและด้านการบริหารงานทั่วไป โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน”

1.2.4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน นำเสนอดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.368	2	.184	1.64	.197
	ภายในกลุ่ม	31.026	276	.112		
	รวม	31.393	278			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.011	2	.005	.021	.980
	ภายในกลุ่ม	71.143	276	.258		
	รวม	71.154	278			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.112	2	.056	.198	.821
	ภายในกลุ่ม	78.346	276	.284		
	รวม	78.458	278			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.079	2	.039	.173	.841
	ภายในกลุ่ม	62.977	276	.228		
	รวม	63.055	278			

ตาราง 29 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.103	2	.051	.293	.746
	ภายในกลุ่ม	48.443	276	.176		
	รวม	48.546	278			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 337} = 3.03$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_{2, 337} = 4.69$)

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาด
โรงเรียน พบว่าโดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ไม่เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม
ขนาดโรงเรียน มีความแตกต่างกัน”

1.2.4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน นำเสนอตั้งตาราง 30 – 31

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนในโรงเรียน
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหาร งานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.108	2	.054	0.476	.622
	ภายในกลุ่ม	31.286	276	.113		
	รวม	31.393	278			
2. ด้านการบริหาร งานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	2.932	2	1.466	5.930**	.003
	ภายในกลุ่ม	68.222	276	.247		
	รวม	71.154	278			

ตาราง 30 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร งานโรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
3. ด้านการบริหารงาน บุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.405	2	1.203	4.364*	.014
	ภายในกลุ่ม	76.053	276	.276		
	รวม	78.458	278			
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.777	2	1.388	6.357**	.002
	ภายในกลุ่ม	60.279	276	.218		
	รวม	63.055	278			
ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.700	2	.850	5.009**	.007
	ภายในกลุ่ม	46.845	276	.170		
	รวม	48.546	278			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_2, 337 = 3.03$)

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .01; $F_2, 337 = 4.69$)

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน”

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป ในขณะที่ด้านการบริหารงานบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบริหารงานวิชาการ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้านที่มีความแตกต่างกันโดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ L.S.D ตามความเหมาะสม นำเสนอดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ประสิทธิผล การบริหารงาน โรงเรียน	ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน	วิธีการเปรียบเทียบ	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
				น้อย กว่า 10 ปี	10- 20ปี	มากกว่า 20 ปี
2. ด้านการ บริหารงาน งบประมาณ		Scheffe'	\bar{X}	4.58	4.51	4.34
	น้อยกว่า 10 ปี		4.58	-	.07	.24**
	10 – 20 ปี		4.51	-	-	.17
	มากกว่า 20 ปี		4.34			
3. ด้านการ บริหารงาน บุคคล		LSD	\bar{X}	4.63	4.61	4.42
	น้อยกว่า 10 ปี		4.63	-	.02	.21**
	10 – 20 ปี		4.61	-	-	.19*
	มากกว่า 20 ปี	4.42				
4. ด้านการ บริหารงาน ทั่วไป		Scheffe'	\bar{X}	4.61	4.54	4.34
	น้อยกว่า 10 ปี		4.61	-	.07	.27**
	10 – 20 ปี		4.54	-	-	.20
	มากกว่า 20 ปี	4.37				
ประสิทธิผล การบริหารงาน โรงเรียน โดยรวม		LSD	\bar{X}	4.56	4.52	4.38
	น้อยกว่า 10 ปี		4.56	-	.04	.18**
	10 – 20 ปี		4.52	-	-	.14*
	มากกว่า 20 ปี	4.38				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนจังหวัดสกลนครโดยรวม และด้านการบริหารงานบุคคล ตามความ
ความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่ พบว่า

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี และ 10-20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 ตามลำดับส่วนด้านการบริหารงานงบประมาณและด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.4.4 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด นำเสนอดังตาราง 32- 33

ตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	3.412	2	1.706	16.83**	.000
	ภายในกลุ่ม	27.982	276	.101		
	รวม	31.393	278			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	13.260	2	6.630	31.61**	.000
	ภายในกลุ่ม	57.894	276	.210		
	รวม	71.154	278			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	7.646	2	3.823	14.90**	.000
	ภายในกลุ่ม	70.812	276	.257		
	รวม	78.458	278			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	10.584	2	5.292	27.84**	.000
	ภายในกลุ่ม	52.471	276	.190		
	รวม	63.055	278			
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.773	2	3.887	26.31**	.000
	ภายในกลุ่ม	40.772	276	.148		
	รวม	48.546	278			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด พบว่าโดยรวม และรายด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน”

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) นำเสนอดังตาราง 33

ตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตาม สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด	วิธีการเปรียบเทียบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด			
				เขต 1	เขต 2	เขต 3
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ		Scheffe'	\bar{X}	4.55	4.28	4.43
	เขต 1		4.55	-	.27**	.12
	เขต 2		4.28	-	-	-.15**
	เขต 3		4.43			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ		Scheffe'	\bar{X}	4.82	4.34	4.34
	เขต 1		4.82	-	.48**	.48**
	เขต 2		4.34	-	-	.00
	เขต 3		4.34			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล		Scheffe'	\bar{X}	4.81	4.47	4.43
	เขต 1		4.81	-	.34**	.38**
	เขต 2		4.47	-	-	.04
	เขต 3		4.43			

ตาราง 33 (ต่อ)

ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน	สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาที่โรงเรียน สังกัด	วิธีการเปรียบเทียบ	สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ที่โรงเรียนสังกัด			
				เขต 1	เขต 2	เขต 3
4. ด้านการ บริหารงานทั่วไป		Scheffe'	\bar{X}	4.81	4.40	4.37
	เขต 1		4.81	-	.41**	.44**
	เขต 2		4.40	-	-	.03
	เขต 3		4.37			
ประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียน โดยรวม		Scheffe'	\bar{X}	4.75	4.37	4.39
	เขต 1		4.75	-	.38**	.36**
	เขต 2		4.37	-	-	-.02
	เขต 3		4.39			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัดเป็นรายคู่ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 มีความคิดเห็นมากกว่ามีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 1 มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

1.2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน มีความสัมพันธ์กัน” การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ความเครียดในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) นำเสนอตั้งตาราง 34

ตาราง 34 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X											
X ₁	.848**										
X ₂	.913**	.833**									
X ₃	.799**	.614**	.750**								
X ₄	.697**	.473**	.464**	.330**							
X ₅	.725**	.397**	.485**	.482**	.633**						
Y	.158**	.071	.178**	.135*	.024	.203**					
Y ₁	.166**	.133*	.213**	.132*	-.010	.154**	.735**				
Y ₂	.158**	.061	.178**	.143*	.023	.205**	.959**	.627**			
Y ₃	.122*	.054	.135*	.102	.022	.161**	.925**	.565**	.835**		
Y ₄	.140*	.039	.145*	.121*	.037	.206**	.977**	.598**	.962**	.906**	

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวม (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($R_{XY} = 0.158$)

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวม และรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ($R = 0.397-0.913$)

ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ($R = 0.565-0.977$)

ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร นำเสนอ ดังตาราง 35-39

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน”

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร (Y)

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน (Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะบุคคล (X_1)	.071	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.178**	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.135*	ต่ำ
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)	.024	-

ตาราง 35 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน (Y)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X ₅)	.203**	ต่ำ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (X)	.158**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy} = 0.158$) เมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X₅) และด้านลักษณะงาน (X₂) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านสภาพแวดล้อม (X₃) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร (Y_1) ด้านการบริหารงานวิชาการ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะบุคคล (X_1)	.133*	ต่ำ
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.213**	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.132*	ต่ำ
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ในหน่วยงาน (X_4)	-.010	-
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5)	.154**	ต่ำ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม (X)	.166**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม
และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านการ
บริหารงานวิชาการ (Y_1) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy_1} = 0.166$) เมื่อพิจารณาความเครียด
ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะงาน (X_2) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5)
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนครด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนความเครียดด้านลักษณะบุคคล (X_1) ด้านสภาพแวดล้อม
(X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)
ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร (Y_2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะบุคคล (X_1)	.061	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.178**	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.143*	ต่ำ
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)	.023	-
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5)	.205**	ต่ำ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม (X)	.158**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม
และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านการ
บริหารงานงบประมาณ (Y_2) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy_2} = 0.158$) เมื่อพิจารณาความเครียด
ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) ด้านลักษณะงาน (X_2)
มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด
สกลนครด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมี
ความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านบริหารงานงบประมาณ (Y_2) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Y_3) ด้านการบริหารงานบุคคล

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะบุคคล (X_1)	.054	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.135*	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.102	-
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)	.022	-
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5)	.161**	ต่ำ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน โดยรวม (X)	.122*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 38 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวมและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy_3} = 0.122$) เมื่อพิจารณาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้าน

ลักษณะงาน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านบริหารงานบุคคล (Y_3) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร (Y_4) ด้านการบริหารงานทั่วไป

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะบุคคล (X_1)	.039	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.145*	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.121*	ต่ำ
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ในหน่วยงาน (X_4)	.037	-
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5)	.206**	ต่ำ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน โดยรวม (X)	.140*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 39 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนโดยรวม
และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านการ
บริหารงานทั่วไป (Y_4) พบว่า มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy_4} = 0.140$) เมื่อพิจารณาความเครียด
ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนเป็นรายด้าน พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงาน
ทั่วไป (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ส่วนด้านลักษณะงาน (X_2) ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านบริหารงานทั่วไป (Y_4) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงมีความสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 บางส่วนที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กัน”

1.2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน” ทำการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) นำเสนอดังตาราง 40 – 44

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5)	.203	0.041	0.038	0.172	0.050	0.266	3.415**	.001
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)	.244	0.059	0.053	-0.148	0.053	-0.214	-2.775**	.006
ด้านลักษณะงาน (X_2)	.274	0.075	0.065	0.073	0.034	0.148	2.170*	.031

$\alpha = 4.187$ S.E.est = 0.40402

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่

ในองค์การ (X_5) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.266 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.214 ซึ่ง และด้านลักษณะงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.148 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 6.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40402

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 4.187 + 0.172X_5 - 0.148X_4 + 0.073X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY' = 0.266Z_5 - 0.214Z_4 + 0.148Z_2$$

เป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน”

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ²	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.213	0.045	0.042	0.091	0.027	0.230	3.380**	.001
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)	0.246	0.060	0.054	-0.133	0.043	-0.239	-3.118**	.002
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5)	0.285	0.081	0.071	0.101	0.040	0.194	2.496*	.013

$$a = 4.200 \quad S.E.est = 0.32387$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y_1) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X_2) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.239 รองลงมา คือ ด้านลักษณะงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.230 และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.194 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 7.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.32387

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 4.200 + 0.091X_2 - 0.133X_4 + 0.101X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_1} = 0.230Z_2 - 0.239Z_4 + 0.194Z_5$$

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5)	0.205	0.042	0.039	0.195	0.061	0.250	3.197**	.002
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)	0.248	0.061	0.054	-0.151	0.065	-0.181	-2.312*	.022
ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.278	0.077	0.067	0.199	0.065	0.333	3.047**	.003
ด้านลักษณะบุคคล (X_1)	0.304	0.093	0.079	-0.169	0.078	-0.230	-2.159*	.032

$$a = 4.210 \quad S.E.est = 0.48545$$

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 42 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 4 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) และด้านลักษณะงาน (X_2) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) และด้านลักษณะบุคคล (X_1)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.333 รองลงมา คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.250 ด้านลักษณะบุคคล (X_1) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.230 และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -2.321 ตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 7.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.48545

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 4.210 + 0.195X_5 - 0.151X_4 + 0.199X_2 - 0.169X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_2}' = 0.250Z_5 - 0.181Z_4 + 0.333Z_2 - 0.230Z_1$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R_2	Adjusted R_2	B	S.E.	β	t	Sig
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5)	0.161	0.026	0.023	0.132	0.049	0.161	2.721**	.007

$$a = 4.226 \quad S.E.est = 0.52523$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.161 ตัวแปร 1 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 2.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.52523

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3 = 4.226 + 0.132X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_3} = 0.161Z_5$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ₂	Adjusted R ₂	B	S.E.	β	T	Sig
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5)	0.206	0.042	0.039	0.223	0.056	0.304	4.023**	.000
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)	0.238	0.057	0.050	-0.122	0.059	-0.155	-2.056*	.041

$$a = 4.230 \quad S.E.est = 0.46323$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 44 พบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) ได้โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.304 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.155 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 5.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.46323

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 4.230 + 0.223X_5 - 0.122X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_4}' = 0.304Z_5 - 0.155Z_4$$

ตอนที่ 2 แนวทางปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครทั้ง 5 ด้าน พบว่ามี 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล และด้านลักษณะงาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครดังตาราง 45

ตาราง 45 ความเครียดในการปฏิบัติงานที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน				
	ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y ₁)	ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y ₂)	ด้านการบริหารงานบุคคล (Y ₃)	ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y ₄)	สรุปประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียน
ด้านลักษณะบุคคล (X ₁)	×	✓	×	×	×
ด้านลักษณะงาน (X ₂)	✓	✓	×	×	✓
ด้านสภาพแวดล้อม (X ₃)	×	×	×	×	×
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ในหน่วยงาน (X ₄)	✓	✓	×	✓	✓
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X ₅)	✓	✓	✓	✓	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 45 พบว่า สามารถสรุปแนวทางปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล และด้านลักษณะงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวมได้

แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการแก้ไขความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยนำความเครียดในการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล และด้านลักษณะงาน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการแก้ไขโดยการ

สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 11 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็น
แนวทางการปรับระดับ ดังนี้

1. แนวทางในการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ผู้บริหารต้องรู้จักหน้าที่ของตนเอง มอบหมายงานให้ชัดเจน
มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2564)

“...กำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละส่วนงานในแต่ละบุคคลให้ชัดเจน
ตรวจสอบความซ้ำซ้อน และสร้างความตระหนักแก่ผู้รับผิดชอบ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน
ยอมรับในความสามารถของบุคคล...”

(สำราญ กำจัดภัย, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2564)

“...จัดโครงสร้างของหน่วยงานให้ชัดเจน และกำหนดบทบาทของ
ตนเอง ครูและบุคลากรในโรงเรียน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ รวมไปถึงการ
ทำความเข้าใจกับคำสั่ง นโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของหน่วยงานต้นสังกัด...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 23 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดโครงสร้างในการบริหาร และกำหนดภาระงาน
ของแต่ละฝ่ายให้ชัดเจน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วม ปฏิบัติงานอย่างกัลยาณมิตร
สนับสนุนให้มีการทำงานเป็นทีม เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดสั่งงานไม่ชัดเจน ผู้บริหารควรนำ
คำสั่งหรืองานที่ได้รับมอบหมายมาทบทวนทำความเข้าใจ สอบถามรายละเอียดเพิ่มเติม
ก่อนลงมือปฏิบัติ...”

(วัลนิกา ฉลากบาง, สัมภาษณ์ 23 ธันวาคม 2564)

“...การที่เราเป็นผู้บริหารจะต้องรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง
ต้องกำหนดหน้าที่ มอบหมายงานให้เป็นลายลักษณ์อักษร จัดสรรบุคคลในหน่วยงาน
ให้เหมาะสม และให้ทุกฝ่ายได้ร่วมตัดสินใจ โดยมีผู้บริหารเป็นผู้คอยให้คำแนะนำ
กำหนดเป้าหมายของการทำงานที่ชัดเจนร่วมกัน...”

(วัชรพงษ์ ภูยางสิม, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

“...หากงานที่ได้รับมอบหมายมีความไม่ชัดเจน ผู้บริหารจะต้องทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน สอบถาม ประสานงาน ก่อนลงมือปฏิบัติงาน สร้างโครงสร้างการบริหารงานในโรงเรียนให้มีความเหมาะสมกับบุคคล และสร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในโรงเรียนให้รู้จักบทบาทของตนเอง...”

(พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์, สัมภาษณ์ 24 ธันวาคม 2564)

“...บริหารจัดการให้เป็นระบบ เอาใจใส่ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง มอบหมายงานให้บุคคลให้ชัดเจน ให้เกียรติและยอมรับในความสามารถของบุคคล มอบหมายงานให้ชัดเจน...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์ 10 มกราคม 2565)

“...กำหนดบทบาทหน้าที่ของตนเอง ครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ชัดเจน รวมไปถึงจัดการโครงสร้างภายในโรงเรียนให้มีความชัดเจน สร้างความตระหนักของบุคคลในงานที่ได้รับมอบหมายเสมอ และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมายให้กระจ่างก่อนลงมือปฏิบัติ...”

(พัชรารัตน์ จรุงเกียรติสกล, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

“...การทบทวนโครงสร้างการปฏิบัติงาน และปรับปรุงเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารงาน ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างในการบริหาร กำหนดภาระงานของบุคคลให้ชัดเจน โดยเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและตัดสินใจ...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 22 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารวางระบบงาน และโครงสร้างงานที่มีความชัดเจน มีการกำหนดภาระงานเฉพาะ และงานที่ต้องทำร่วมกันอย่างเป็นระบบ สร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในโรงเรียนให้รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเอง...”

(ณัฐวุฒิ บุรีแสง, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2564)

“...เราจะต้องไม่บริหารงานเป็นอย่างเดียว ต้องบริหารงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคลให้มีความชัดเจน จัดออกมาในรูปแบบของคำสั่งแต่งตั้ง รวมไปถึงการประสานพูดคุยเพื่อให้บุคคลมีความตระหนักถึงงานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ไมตรี สัพโส, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

ตาราง 46 การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X₅) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางปรับระดับ ความเครียดในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน	ไชยา ภาวบุตร	สำราญ กาจัดภัย	วัฒนา สุวรรณไตรย์	วัลลภา ฉลาภบาง	วัชรพงษ์ ภูยางสิม	พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์	วีระศักดิ์ สุวรรณไตร	พัชรภาภรณ์ จรุงเกียรติสกล	กัญญ์ทรัพย์ ดอแก้ว	ณัฐวุฒิ บุรีแสง	ไมตรี สัพโส	ความถี่
1. มอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถของบุคคล ในหน่วยงาน	✓	✓				✓					✓	4
2. กำหนดโครงสร้างใน การบริหาร และกำหนด ภาระงานของแต่ละฝ่าย หรือบุคคลให้ชัดเจน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9
3. ร่วมกันตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน		✓	✓	✓	✓				✓			5
4. สร้างความตระหนัก เกี่ยวกับบทบาทของ บุคลากรในโรงเรียนให้รู้จัก บทบาทของตนเอง		✓				✓		✓		✓	✓	5
5. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับ งานที่ได้รับมอบหมาย		✓	✓	✓		✓		✓				5
6. ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความสามารถของ บุคคลในการปฏิบัติงาน		✓					✓					2

จากตาราง 46 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 11 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) ดังนี้

1. กำหนดโครงสร้างในการบริหาร และกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายหรือบุคคลให้ชัดเจน

2. ร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

3. สร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในโรงเรียนให้รู้จักบทบาทของตนเอง

4. ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2. แนวทางในการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีความเอาใจใส่บุคคลในหน่วยงาน ทำให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในความสามารถของผู้บริหารให้ได้...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2564)

“...สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน จัดประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ...”

(สำราญ กำจัดภัย, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2564)

“...หลีกเลี่ยงการใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ลดความเป็นทางการในบางสถานการณ์ สร้างขวัญกำลังใจด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามความเหมาะสม มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย...”

(วิธนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 23 ธันวาคม 2564)

“...ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย วางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ไม่ควรปฏิบัติตนกับบุคคลใดบุคคลหนึ่งอย่างเป็นพิเศษ ให้ควรเป็นธรรมกับทุกคน ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญกำลังใจ มีการทักทายเป็นมิตร รับฟังความคิดเห็นจากผู้อื่น พัฒนาทักษะการสื่อสารและมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่นอยู่เสมอ ให้ความสำคัญกับกิจกรรมของบุคลากรทั้งส่วนงานและส่วนตัว...”

(วัลนิกา ฉลากบาง, สัมภาษณ์ 23 ธันวาคม 2564)

“...รับฟังข้อเสนอแนะ ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ยอมรับซึ่งกันและกัน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สร้างขวัญกำลังใจด้วยวิธีการต่าง ๆ มีความใส่ใจกับความรู้สึกของบุคลากร ทุกคน มีความยืดหยุ่นในการบริหารงาน...”

(วัชรพงษ์ ภูยางสิม, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

“...ส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการสื่อสารเชิงบวก ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการสร้างขวัญและกำลังใจผ่านทางวาจาหรือการมอบของขวัญ เข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์, สัมภาษณ์ 24 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ปฏิบัติร่วมกัน เอาใจใส่บุคคลในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล รับฟังความคิดเห็นของบุคคลในหน่วยงาน...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์ 10 มกราคม 2565)

“...สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยการจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันได้ ให้เกียรติยกย่องบุคคลที่ปฏิบัติดี อยู่เสมอ จัดการประชุมเพื่อพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(พัชรภรณ์ จรุงเกียรติสกล, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

“...ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้ความสำคัญ

ช่วยเหลือ สร้างขวัญและกำลังใจ สร้างสวัสดิการต่าง ๆ วางตัวเป็นกันเอง ยอมรับ
ความคิดเห็นจากทุกฝ่าย เป็นกลาง...”

(อุทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 22 ธันวาคม 2564)

“...มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับในความแตกต่างของ
บุคคลในหน่วยงาน และเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา ยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน ไม่เคร่งครัด
จนเกินไป จัดกิจกรรมต่าง ๆ ให้ได้ปฏิบัติร่วมกัน ...”

(ณัฐวดี บุรีแสง, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2564)

“...ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ลดทิวในการทำงาน เอาใจเขา
มาใส่ใจเรา จัดประชุมเพื่อพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา กล่าวชมเชย
ผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ไม่ตำหนิผู้ใต้บังคับบัญชาที่กระทำผิด เพียงแต่ช่วยแก้ไขปัญหา
ที่เกิดขึ้น จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคคล...”

(ไมตรี สัพโส, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

ตาราง 47 การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางปรับระดับ ความเครียดในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน	ไชยา ภาชนะบุตร	ลำราญ กำจัดภัย	วัฒนา สุวรรณไตรย์	วิไลกา จุลากบาง	วัชรพงษ์ ภูยางลิม	พิชชาภรณ์ นิธิรุพีห์	ศิริศักดิ์ สุวรรณไตร	พัชราภรณ์ จรุงเกียรติ	อุทัยทรัพย์ ดอกคำ	ณัฐวดี บุรีแสง	ไมตรี สัพโส	ความถี่
1. จัดกิจกรรมสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดี ของบุคลากร		✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
2. ยอมรับฟังความคิดเห็น จากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยน ความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓			✓	8

ตาราง 47 (ต่อ)

แนวทางปรับระดับ ความเครียดในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน	โชเยา	ภาอะบุตร	ส่ารายญ์	กำจัศถัย	วัฒนา	สุวรรณไศรย	วลนิกา	ฉลากบาง	วัชระพงษ์	ภุยาถลิม	พิชชานนท์	นิธิริรุฬห์	วีระศักดิ์	สุวรรณไตร	พัชราภรณ์	จรุงเกียรติ	ถัยทวีพย	ดอกคำ	ณัฐฉล	บุรีแสง	ไมตรี	สัพโส	ความถี่
3. ยอมรับในความ แตกต่างของบุคคลใน หน่วยงาน และเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา			✓			✓			✓		✓		✓						✓				5
4. สร้างขวัญและกำลังใจ ที่ดีให้กับบุคคลใน หน่วยงาน			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓					✓		✓				✓		8
5. ลดความเป็นทางการ ระหว่างผู้บริหารและครู และยืดหยุ่นในการ ปฏิบัติงาน				✓					✓										✓				3
6. เอาใจใส่บุคคล ในหน่วยงาน	✓	✓			✓				✓				✓										5
7. ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				✓											✓		✓						3
9. วางตนเองให้เป็นกลาง มีความยุติธรรม						✓											✓				✓		3
10. สุภาพอ่อนน้อม ถ่อมตน																			✓				1

จากตาราง 47 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 11 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด

(ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) ดังนี้

1. ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
2. สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน
3. จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร
4. ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลในหน่วยงาน และเข้าใจผู้ใต้บังคับบัญชา
5. เอาใจใส่บุคคลในหน่วยงาน
3. แนวทางในการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะงาน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...วางแผนในการทำงาน จัดลำดับความสำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงานให้เวลาในการทำงาน หากเกิดความเครียดจนเกินไปทางานอดิเรกที่ทำให้ตนเองผ่อนคลาย ปรับตัวให้เข้ากับการเผชิญสถานการณ์เชิงนโยบายที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา หาความรู้เพิ่มเติม ปรึกษาหารือกับผู้มีประสบการณ์ในการทำงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2564)

“...จัดปริมาณงานให้เหมาะสมกับความสามารถและทรัพยากร จัดลำดับความสำคัญของงาน หาความรู้เพิ่มเติม แบ่งงานให้ตรงกับความสามารถของผู้ที่ได้รับวางแผน ประชุม ทำงานร่วมกัน ตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและเป็นไปได้ และทำให้ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้...”

(สำราญ กำจัดภัย, สัมภาษณ์ 19 ธันวาคม 2564)

“...ควรจัดลำดับงานตามความเร่งด่วนและความสำคัญงานใดที่สร้างความกังวลมากควรรีบทำให้เสร็จก่อน ความกังวลจะได้ลดลง หากจัดลำดับความสำคัญแล้วงานยังมากเกินไปกำลังอาจต้องขอความช่วยเหลือจากคนอื่น จัดตารางความหน้าที่และความรับผิดชอบให้ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงกับคน...”

(วิธนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 23 ธันวาคม 2564)

“...การพูดคุยปรึกษาปัญหากับผู้ที่มีความสามารถ กำหนดแผนการปฏิบัติงานเป็นเครื่องมือในการจัดลำดับความสำคัญและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน ให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการทำงาน จัดงานให้เหมาะสมกับบุคคล การจัดประชุม กำกับ ติดตามงาน ที่มอบหมายเป็นระยะ...”

(วัลนิกา ฉลากบาง, สัมภาษณ์ 23 ธันวาคม 2564)

“...ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน สร้างเครือข่ายในการทำงาน มอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคล จัดการ วางแผนการทำงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน ทำงานอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายของการทำงาน...”

(วัชรพงษ์ ภูยางสิม, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

“...มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถ ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย ทำความเข้าใจในงาน จัดลำดับความสำคัญของงาน ให้มีความเหมาะสม...”

(พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์, สัมภาษณ์ 24 ธันวาคม 2564)

“...มองงานหนักคือดอกไม้ของชีวิต การได้รับการมอบหมายงานถือเป็นโอกาสที่ดี เพื่อประสบการณ์ในการทำงาน เราต้องปรับสภาพ บริหารจัดการงานให้ได้ จัดลำดับความสำคัญของงานให้เหมาะสม รวมไปถึงการสร้างเครือข่ายพี่เพื่อน้อง เพื่อให้การบริหารจัดการงานผ่านไปได้อย่างดี...”

(วีระศักดิ์ สุวรรณไตร, สัมภาษณ์ 10 มกราคม 2565)

“...ผู้บริหารต้องวางระบบงาน และโครงสร้างงานที่มีความชัดเจน มีการกำหนดภาระงานเฉพาะ กำกับ ติดตามงาน มีการทำงานร่วมกัน จัดลำดับความสำคัญของงานที่ได้รับ แบ่งเวลา จัดสรรบุคคลให้เหมาะสมกับงาน ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับงานให้ได้มากยิ่งขึ้น...”

(พัชรภรณ์ จรุงเกียรติสกล, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

“...ศึกษาข้อมูลเพิ่มเติมและทำความเข้าใจงาน กำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัด สร้างผลงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจให้กับตนเองและครู ให้ความสำคัญต่องานให้เหมาะสม มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล...”

(ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์ 22 ธันวาคม 2564)

“...สร้างความเข้าใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตั้งเป้าหมายในการทำงาน ประชุม สร้างกติกาในการปฏิบัติงานร่วมกัน มีการ PLC เพื่อพูดคุยเกี่ยวกับงานที่ได้รับ สร้างเครือข่าย เพื่อที่จะได้รับการให้คำแนะนำจากผู้มีประสบการณ์จะได้เข้าใจงานมากยิ่งขึ้น ...”

(ณัฐวุฒิ ปรีแสง, สัมภาษณ์ 20 ธันวาคม 2564)

“...วางแผนในการทำงาน บริหารเวลาอย่างเหมาะสมจะช่วยให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น จัดลำดับความสำคัญของงานให้ได้ ปรับเปลี่ยนความคิด งานคือโอกาส พูดคุยปรึกษาปัญหากับผู้ที่มีประสบการณ์ สร้างเครือข่ายในการทำงาน...”

(ไมตรี สัพโส, สัมภาษณ์ 21 ธันวาคม 2564)

ตาราง 48 การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะงาน (X₂) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ไชยา ภาวะบุตร	สำราญ กำจัดภัย	วัฒนา สุวรรณไตรย์	วัลลภา ฉลาภบาง	วัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม	พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์	วิระศักดิ์ สุวรรณไตร	พัชรภรณ์ จรุงเกียรติ	ณัฏฐ์ทรัพย์ ดอกคำ	ณัฐวุฒิ ปรีแสง	ไมตรี สัพโส	ความถี่
1. กำหนดเป้าหมายในการทำงาน		✓			✓				✓	✓		4
2. จัดลำดับของงานให้เหมาะสม	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓			✓	8
3. สร้างเครือข่ายในการทำงาน ปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์	✓		✓	✓	✓		✓			✓	✓	๑ 7
4. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน	✓	✓			✓	✓		✓	✓			6

ตาราง 48 (ต่อ)

แนวทางปรับระดับ ความเครียดในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงเรียน	โยธา	ภาวะบุตร	ลำราญ	กำจัดภัย	พัฒนา	สุวรรณโตรย	กุลนิภา	ฉลากบาง	วัชรพงษ์	ภุยาภิม	พิชานันท์	นิธิวิรุฬห์	วีระศักดิ์	สุวรรณโตร	พัชราภรณ์	จรุงเกียรติ	ฤทัยทรัพย์	ดอกคำ	ณัฐดิ	บุรีแสง	ไมตรี	สัตโส	ความถี่
5. มอบหมายงานให้ตรงกับ ความสามารถของบุคคล		✓			✓		✓		✓						✓		✓						7
6. วางแผน ประชุม ติดตาม และทำงานร่วมกัน	✓		✓				✓		✓						✓					✓		✓	7
7. ปรับตัวให้เข้ากับการ เผชิญสถานการณ์เชิง นโยบายที่เปลี่ยนแปลง ตลอดเวลา	✓												✓										2

จากตาราง 48 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะงาน (X_2) ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 11 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะงาน (X_2) ดังนี้

1. จัดลำดับของความสำคัญของงานให้เหมาะสม
2. สร้างเครือข่ายในการทำงาน ปรึกษาผู้ที่มีประสบการณ์
3. มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล
4. วางแผน ประชุม ติดตาม และทำงานร่วมกัน
5. ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและขอเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผล
6. ขอเสนอแนะ

ความมุ่งหมายของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน
3. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

7. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

สมมติฐานของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยดังนี้

1. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3. ความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกัน
5. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน และประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์กัน
6. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน

ประถมศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3

ประจำปีการศึกษา 2564 จำนวน 555 คน จากโรงเรียน จำนวน 615 โรงเรียน จำแนกเป็น

1.1.1 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 125 คน

ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง 40 คน รวม 165 คน

1.1.2 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน

164 คน ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง 55 คน รวม 219 คน

1.1.3 ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จำแนกเป็น ผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 144 คน

ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง 27 คน รวม 171 คน

รวมทั้งสิ้นเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 433 คน และผู้บริหาร

โรงเรียนเพศหญิงจำนวน 122 คน รวม 555 คน (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1, 2564, 3), (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 2, 2564, หน้า 21-23), (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3,

2564, หน้า 1-5)

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ประจำปีการศึกษา

2564 จำนวน 279 คน จำแนกเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจำนวน 213 คน และผู้บริหาร

โรงเรียนเพศหญิงจำนวน 66 คน จากโรงเรียนจำนวน 279 โรงเรียน ซึ่งกลุ่มตัวอย่าง

กำหนดโดยใช้เกณฑ์ 50% ของประชากรผู้บริหารโรงเรียน (บุญชม ศรีสะอาด, 2556,

หน้า 41) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) โดยใช้

โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม และสุ่มแบบแบ่งชั้นแต่ไม่เป็นสัดส่วน (Non – proportional Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.946 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ และสังกัดของผู้บริหารโรงเรียน ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานและ 5) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.305 – 0.851 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.946

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .210 – .961 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.893

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 279 ฉบับ ได้นำเอกสารคืนกลับมาจำนวน 279 ร้อยละร้อย และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารอยู่ในระดับปานกลาง ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ มีความแตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนการทดสอบของขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายได้ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

4.4 สมมติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4.6 สมมติฐานข้อ 6 ให้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

โดยพิจารณาผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน พบว่ามี 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนได้ คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล และด้านลักษณะงาน และผู้วิจัยนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับระดับต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่า

1. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
3. ความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด พบว่า

3.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย

3.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ส่วนด้านลักษณะบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ไม่แตกต่างกัน

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของ

ผู้บริหารโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเพศของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด พบว่าโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวม (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($R_{XY} = 0.158$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ($R = 0.397-0.913$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมและรายด้านทุกด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางถึงระดับสูงมาก ($R = 0.565-0.977$)

6. อำนวยพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่

ในองค์การ (X_5) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.266 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.214 ซึ่ง และด้านลักษณะงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.148 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 6.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40402

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 4.187 + 0.172X_5 - 0.148X_4 + 0.073X_2$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$ZY' = 0.266Z_5 - 0.214Z_4 + 0.148Z_2$$

7. แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

7.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 11 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

7.1.1 กำหนดโครงสร้างในการบริหาร และกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายหรือบุคคลให้ชัดเจน

7.1.2 ร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

7.1.3 สร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในโรงเรียนให้รู้จักบทบาทของตนเอง

7.1.4 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 11 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

7.2.1 ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ซึ่งกันและกัน

7.2.2 สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน

7.2.3 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

7.2.4 ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลในหน่วยงาน และเข้าใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา

7.2.5 เอาใจใส่บุคคลในหน่วยงาน

7.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ด้านลักษณะงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

7.3.1 จัดลำดับของความสำคัญของงานให้เหมาะสม

7.3.2 สร้างเครือข่ายในการทำงาน ปรีกษาผู้ที่มีประสบการณ์

7.3.3 มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

7.3.4 วางแผน ประชุม ติดตาม และทำงานร่วมกัน

7.3.5 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยนำมา
อภิปรายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่า เมื่อพิจารณารายด้านทั้งหมด 5 ด้าน พบว่า
อยู่ในระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อม
ด้านลักษณะงาน ด้านลักษณะบุคคล และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ อยู่ในระดับน้อย
1 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหาร
โรงเรียนมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนและผ่านการเรียนอบรมหลักสูตรการ
บริหาร ทำให้ผู้บริหารโรงเรียนมีความสามารถในการปรับตัว และมีระดับความเครียด
ในการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ซึ่งสภาพการดังกล่าวถือว่าเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติ
หน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนและผู้ร่วมงานจะได้ร่วมทำงานด้วยความสบายใจ จะมีส่วนให้

การบริหารงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1 มีระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของทิวากร ทองประทับ (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบูรณ์ โคเคน (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความเครียดของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลของการวิจัยพบว่า ความเครียดของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัด

สกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป และมี 2 ด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการ

บริหารงานวิชาการ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารโรงเรียนบริหารงานตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษา โดยการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วม ซึ่งสอดคล้องกับเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และเป็นไปตามหลักการของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ให้มีการจัดโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาเอกภาพ ซึ่งนโยบายมีความหลากหลายในทางปฏิบัติ การกระจายอำนาจดังกล่าวทำให้สถานศึกษามีความคล่องตัว มีความอิสระในการบริหารจัดการเป็นไปตามหลักการของการบริหารจัดการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546, หน้า 8) ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของบุษรา บุญตะหล้า (2563, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของวรุจ วรดล (2563, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศ ขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเพราะ การที่ผู้บริหารโรงเรียนทั้งผู้บริหารโรงเรียนเพศชายและผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความเครียดไม่แตกต่างกันแสดงว่าผู้บริหารโรงเรียนทั้งเพศชายและเพศหญิงมีศักยภาพในการจัดการความเครียดอยู่ในระดับเดียวกัน ซึ่งอาจจะเกิดจากในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีการกำหนดเกณฑ์ในข้อที่ว่าผู้มีสิทธิ์เข้าสู่ตำแหน่งจะต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษาและในการเรียนในระดับดังกล่าวจะต้องเรียนรายวิชามนุษยสัมพันธ์สำหรับผู้บริหาร ซึ่งเป็นวิชาที่ว่าด้วยศาสตร์และศิลปะในการบริหารการศึกษา ซึ่งทำให้เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วสามารถนำมาใช้ใน

การปฏิบัติงานได้จริงซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ดี นอกจากนี้ ระเบียบโครงสร้างการบริหารงานเป็นตัวกำหนดบทบาทภารกิจของผู้บริหารโรงเรียน ไม่ว่าจะเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงหรือผู้บริหารโรงเรียนเพศชายจะต้องทำตามบทบาท ภารกิจดังกล่าว (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565) ซึ่งสอดคล้องกับ วนิดา อ่อนชุม (2556) ที่ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนที่มีเพศแตกต่างกันโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์ (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มี เพศ ต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับงานวิจัยของธีรวัฒน์ ศิริโรจน์กุล (2563, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน

ในการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ เมื่อทำการพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความเชื่อมั่นและวัฒนธรรมองค์กรนั้น จะมีความเชื่อมั่นในผู้บริหารโรงเรียนเพศชายมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิง ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงจึงมีความต้องการที่จะสร้างความศรัทธา เชื่อมั่นในการปฏิบัติงานมากกว่าปกติ และนอกจากนี้ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงต้องการเป็นที่ยอมรับในด้านการบริหารงาน จึงมีความวิตกกังวลในบทบาทหน้าที่ที่ตนเองได้รับ ว่าจะต้องให้เกิดความสำเร็จในทุก ๆ ด้าน และมีการตั้งเป้าหมายในการปฏิบัติงานไว้ในระดับสูง จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565)

3.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาด

โรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษเกิดความกดดัน เกิดความกังวลในการบริหารงานว่าจะเกิดความผิดพลาดและปริมาณงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีมากเกินไปและสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดใหญ่ที่ตั้งอยู่ในตัวเมือง ตัวอำเภอหรือตัวจังหวัด นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่และขนาดใหญ่พิเศษจะมี ครู นักเรียน และบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมาก ทำให้การปฏิบัติงานจะดำเนินการเป็นลำดับขั้น จากผู้อำนวยการโรงเรียนลงไปสู่รองผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ หัวหน้ากลุ่มสาระการเรียนรู้ จึงจะไปสู่ครูผู้ปฏิบัติงาน หลากหลายความคิด และพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้เกิดความยากลำบากในการบริหารงาน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็กจะมีความเครียดเรื่องจากโรงเรียนขนาดเล็กมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณที่ได้รับ จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมไปถึงเครื่องมือในการปฏิบัติงาน แต่ภาระหน้าที่การปฏิบัติงานก็ต้องดำเนินไปตามกรอบงาน 4 งาน เหมือนกับโรงเรียนขนาดอื่น ๆ จึงเป็นข้อจำกัดซึ่งในการขับเคลื่อนให้เกิดคุณภาพ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลาง จะมีความเหมาะสมทั้งเรื่องงบประมาณ จำนวนครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เพียงพอต่อการบริหารงานโรงเรียน (ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ, สัมภาษณ์, 12 กุมภาพันธ์ 2565) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของดารารัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์ (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นต่อความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์ 10-20 ปี และมากกว่า 20 ปี สอดคล้องสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี หรือเข้ารับตำแหน่งผู้บริหารโรงเรียนมีความ

วิตกกังวลในการปฏิบัติงานมาก และน่าจะมีเครือข่ายในการปฏิบัติงานไม่มากพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ Cooper Et Al (2011) ที่กล่าวว่า บุคคลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมาก เมื่อต้องเผชิญกับความกดดันในการทำงานจะสามารถรับมือกับสถานการณ์กดดันต่าง ๆ ได้ดีกว่า หรือเมื่อปัญหาที่ต้องแก้ไขก็จะสามารถนำเอาประสบการณ์ในการทำงานที่มีอยู่มาใช้ในการแก้ปัญหาได้ดีกว่า จึงส่งผลมีความเครียดในการทำงานน้อยกว่า บุคคลที่มีอายุน้อยมีประสบการณ์ในการทำงานน้อย ความอดทนในการทำงานมีน้อย และอาจเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้บุคคลที่มีอายุน้อยเกิดความเครียดในการทำงาน ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่มากจะมีความชำนาญในการทำงานมาก มีเครือข่ายในการทำงานมาก จึงมีความเครียดน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี ซึ่งสอดคล้องกับ วรนิดา อ่อนชุม (2556) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีความเครียดในการบริหารงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับ เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพบว่า ข้าราชการครูที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

3.4 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา

ในจังหวัดสกลนครโดยรวม ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านลักษณะบุคคล ด้านลักษณะงาน และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริบทในการบริหารงานโรงเรียนแต่ละสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาไม่มีความแตกต่างกันมากนัก เป็นโรงเรียนประถมศึกษาที่ตั้งอยู่ในจังหวัดเดียวกันได้รับนโยบายจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน จะมีผู้บริหารระดับสูงในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อันได้แก่ ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1-3 มีความสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด มีการปรึกษาหารือในแนวทางการทำงาน การมอบหมายงานให้สถานศึกษาในสังกัด ทำงานสนองต่อนโยบายของสำนักงาน

คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเหมือนกัน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนที่อยู่ในเขตพื้นที่ การศึกษาแตกต่างกันในจังหวัดสกลนคร มีความเครียดไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ ผู้บริหาร โรงเรียนไม่ว่าจะอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเขตใดในจังหวัด สกลนครก็ตามก็ยังได้รับนโยบาย คำสั่ง จากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เช่นเดียวกัน มีกรอบงาน แผนงาน บริบทในการทำงาน สถานการณ์การทำงาน และลักษณะ งานคล้ายกัน (ชรินดา พิมพ์บุตร. สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2565) นอกจากนี้ โรงเรียนมี นโยบายในการทำงานเดียวกัน มีสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่คอยช่วยเหลือ คำแนะนำในการทำงาน รวมไปถึงมีศึกษานิเทศก์ ชุมชน ที่คอยช่วยเหลือ ผู้บริหารโรงเรียน แต่ละคนไม่ว่าจะอยู่ที่ใดก็ตามก็มีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของตนเอง จึงทำให้ผู้บริหาร โรงเรียนบริหารโรงเรียนอย่างเต็มความสามารถ (ลำราญ ศรีจันทร์. สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565) และผู้บริหารโรงเรียนไม่ว่าจะอยู่โรงเรียนใดก็ตามก็มีทักษะ ประสบการณ์ ใช้หลักการ เทคนิคและทฤษฎีการบริหารเดียวกัน เป็นไปตามหลักการบริหารโดยการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ ภายในโรงเรียน (ไตรทอง สิบเชื้องาม. สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2565)

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ยังมีความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งสภาพแวดล้อมในที่นี้ ประกอบด้วย ความร้อน ความเย็น สภาพมลภาวะทางอากาศ มลภาวะทางเสียง ทั้งนี้เนื่องจากโรงเรียนโรงเรียนในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 เป็นโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง มีโรงเรียนขนาดใหญ่ อยู่เพียงแค่ 1 โรงเรียน โรงเรียนตั้งอยู่ในชุมชนรอบบริเวณโรงเรียนมีน้อย สภาพความเป็นอยู่ ไม่แออัดและคับแคบ บริเวณโรงเรียนห่างจากชุมชน รายล้อมไปด้วยทุ่งนาและสวน จึงทำให้ ไม่มีเสียงรบกวน ไม่มีคนพลุกพล่าน อากาศระบายได้ดี ส่งผลให้ผู้บริหารโรงเรียนเกิด ความเครียดในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมมากนัก (ลำราญ ศรีจันทร์. สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565) ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลใน หน่วยงาน ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความเครียดน้อยกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะจากผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารโรงเรียนที่มี

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 20 ปี จำนวน 75 คน มีกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี เพียง 8 คน ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 จะมีผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่เกิน 20 ปี จำนวน 61 คน และ 57 คน ตามลำดับ แต่มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี ถึง 49 คน และ 29 คน ตามลำดับ นั่นคือกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นกลุ่มผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุไม่มากนัก มีผู้บริหารที่มีอายุมากจำนวนน้อย (8 คน) จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัยระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับครูผู้สอนไม่มาก ในขณะที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีผู้บริหารโรงเรียนที่มีอายุมากจำนวนมาก (49 คน และ 29 คน ตามลำดับ) จึงทำให้เกิดช่องว่างระหว่างวัย ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (ชรินดา พิมพ์บุตร. สัมภาษณ์, 16 กุมภาพันธ์ 2565; สำราญ ศรีจันทร์. สัมภาษณ์, 14 กุมภาพันธ์ 2565; ไตรทอง สืบเชื้องาม. สัมภาษณ์, 13 กุมภาพันธ์ 2565)

4. ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์การปฏิบัติงาน และสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกเพศของผู้บริหารโรงเรียน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 สอดคล้องสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารเพศหญิงมีความละเอียด รอบคอบ มีวาทีศิลป์ ในการพูดมากกว่าผู้บริหารเพศชาย จึงทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงเมื่อดำเนินการประสานงานจะได้รับความร่วมมือจากบุคคลฝ่ายต่าง ๆ มากกว่าผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย จึงทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของผู้บริหารโรงเรียนเพศหญิงทำได้คล่องตัวกว่าผู้บริหาร

เพศชาย งานวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับ อรวรวิทย์ โคตรเคน (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอนจำแนกตาม เพศ พบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารโรงเรียนได้ทำการบริหารงานตามกฎกระทรวงที่ว่าด้วย การกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 แบ่งออกเป็น 4 ฝ่ายอย่างเคร่งครัด และปฏิบัติตามกรอบนโยบายของรัฐบาล และปฏิบัติแนวทางที่กระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในรูปแบบที่กำหนด จึงส่งผลให้มีความคิดไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ขจรศักดิ์ ว่องไว (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานในโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรวิทย์ โคตรเคน (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนมเขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ความสำเร็จการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่าไม่มีความแตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี และประสบการณ์ 10-20 ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนโดยรวม และรายด้านมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มากกว่า 20 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อย ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานอย่างแท้จริง จึงมองผลที่เกิดจากการบริหารงานว่าผลต่าง ๆ

ที่เกิดขึ้นว่าเกิดผลมากและน่าภูมิใจ แต่ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์มาก (มากกว่า 20 ปี) มีความคาดหวังในผลการบริหารงานสูง จึงมองประสิทธิผลที่เกิดขึ้นว่าต่ำและไม่น่าภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับ บุชรา บุญทะหล้า (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.4 ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่โรงเรียนสังกัด พบว่าโดยรวม มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพื้นที่ให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย อำเภอเมืองสกลนคร กุสุมาลย์ โพนนาแก้ว โคกศรีสุพรรณ เต่างอย และภูพาน โดยมีอำเภอเมืองสกลนครเป็นที่ตั้งของศูนย์ราชการ ศูนย์กลางทางการศึกษา ศูนย์กลางในการคมนาคม ศูนย์กลางด้านเศรษฐกิจและการค้า เป็นชุมชนเมือง และมีบุคลากรทางการศึกษาที่มีความศักยภาพสูง มากกว่าพื้นที่ให้บริการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

5. ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวม (X) กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($RXY = 0.158$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะถึงแม้ว่าผู้บริหารโรงเรียนจะมีความเครียดไม่ว่าจะเกิดจากลักษณะส่วนบุคคลของตัวผู้บริหารเอง ความเครียดที่เกิดจากลักษณะงานที่ทำ ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้บริหารตลอดจนความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูในโรงเรียน รวมถึงความเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในโรงเรียน ผู้บริหารเองก็ต้องบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียนทั้ง 4 งาน อย่างเต็มความรู้ ความสามารถ แต่ก็ยังมีข้อจำกัดต่าง ๆ ในการบริหารงานทั้ง 4 งาน จึงทำให้ความสัมพันธ์ของความเครียด

ในการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งสอดคล้องกับ เยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษากับความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับ Walter and Boyd (2012) ที่ได้ศึกษาการแก้ปัญหาความเครียดแบบกลุ่ม และผลกระทบที่มีต่อสุขภาพของผู้บริหาร ผลวิจัย พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่

6. อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 3 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) และด้านที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X_2)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.266 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.214 ซึ่ง และด้านลักษณะงาน (X_2) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.148 ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 6.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.40402

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่ผู้บริหารมีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร จึงพยายามบริหารงานให้มีความชัดเจน ทำตามคำสั่ง นโยบาย การบริหารงานต่าง ๆ ด้วยความระมัดระวังจึงส่งผลให้ผู้บริหาร บริหารจัดการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม จึงส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ดังนั้นจึงต้องผู้บริหารพยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของตนเองกับครูที่อยู่ในโรงเรียน จนเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานดี

จึงทำให้เกิดความสามัคคีของครูและผู้บริหารในโรงเรียน จึงส่งผลต่อการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ส่วนความเครียดในการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน ผู้บริหารหากมีงานที่มีความยากลำบาก หรือมีงานที่มากเกินไป ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องใช้ศักยภาพของตนเองในการบริหารจัดการและ จัดลำดับความสำคัญของงาน มีกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน พยายามปฏิบัติงานอย่างเต็ม ความสามารถ เพราะฉะนั้นหากมีความเครียดในระดับที่เหมาะสมก็จะทำให้ประสบความสำเร็จได้ แต่หากมีความเครียดมากเกินไปก็จะทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จได้เช่นกัน

7. แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ดังนี้

7.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 11 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

7.1.1 กำหนดโครงสร้างในการบริหาร และกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่าย หรือบุคคลให้ชัดเจน

7.1.2 ร่วมกันตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

7.1.3 สร้างความตระหนักเกี่ยวกับบทบาทของบุคลากรในโรงเรียนให้รู้จัก บทบาทของตนเอง

7.1.4 ทำความเข้าใจเกี่ยวกับงานที่ได้รับมอบหมาย

7.2 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 11 คน มีแนวทางในการ ปรับระดับ คือ

7.2.1 ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกัน และกัน

7.2.2 สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน

7.2.3 จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร

7.2.4 ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลในหน่วยงาน และเข้าใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา

7.2.5 เอาใจใส่บุคคลในหน่วยงาน

7.3 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัด สกลนคร ด้านลักษณะงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

7.3.1 จัดลำดับของความสำเร็จของงานให้เหมาะสม

7.3.2 สร้างเครือข่ายในการทำงาน ปรีกษาผู้ที่มีประสบการณ์

7.3.3 มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

7.3.4 วางแผน ประชุม ติดตาม และทำงานร่วมกัน

7.3.5 ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม และทำความเข้าใจเกี่ยวกับงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งเหมาะกับการปฏิบัติงานของคนทั่วไป เพราะความเครียดจะช่วยกระตุ้นให้ทำงาน จึงควรมีความเครียดในระดับที่เหมาะสม

1.2 ระดับผลสำเร็จประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก แสดงว่าผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานโรงเรียนเป็นอย่างดี ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดอื่น

2.2 ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 ศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ วุฒิการศึกษา

2.4 สร้างรูปแบบการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน เพื่อนำไปปรับใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กรมสุขภาพจิต. (2555). *คู่มือคลายเครียด ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์
การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัด
การศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตาม
กฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการ
จัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- _____. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุ
สภาลาดพร้าว.
- เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน. (2559). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย
เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). *การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม, โครงการสหวิทยาการ
บัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2563). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
บริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม.
จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- คันธารรัตน์ พรรณโรจน์. (2559). *การดูแลตนเองเพื่อจัดการความเครียดของผู้ปกครองเด็ก
ออทิสติก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทร์ธานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา*. กรุงเทพฯ:
บุ๊คพอยท์.
- จิตติมา ธมชยากร. (2553). *การบริหารงานทั่วไปของโรงเรียนสังกัดเทศบาลเมืองตะกั่วป่า
จังหวัดพังงา*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.

- จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ฉวีวรรณ สัตย์ธรรม. (2556). *การพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต (ฉบับปรับปรุง) เล่มที่ 1*. นนทบุรี: โครงการสวัสดิ์การวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- ชวัลญา ชีวะพฤษ. (2547). *ปัจจัยในการทำงานและกลวิธีการเผชิญปัญหาที่มีผลต่อความเครียดของพนักงานสินเชื่อธนาคารทหารไทยจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาปณี วังกานนท์. (2556). *ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานกรณศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณรงฤทธิ์ นามเหลา. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธนิชา โคหังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ ภาควิชาการศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง ในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- ดวงพร แสนงูวา. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ดอน รูปสม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ดาร์รัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์. (2561). *ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ดีเด่น ชัยชนะ. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานองคาย*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทிரากร ทองประทับ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุตรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ธนาพนธ์ ดาซัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล. (2563). *แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2542). *ความรู้เกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางจิต ความเครียดและสุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- นาตยา สุวรรณจันทร์. (2560). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิติยรรตี ใจอาษา. (2555). ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการใน
องค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บวร สงค์ศิริ และคณะ. (2540). ภาวะความเครียดพฤติกรรมเผชิญความเครียดของ
ข้าราชการตำรวจไทยในจังหวัดเชียงใหม่. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์.
กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุษรา บุญทะหล้า. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร.
- ประจัญ เดชสุต. (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของ
สถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประทีน จันทร์ตะละ. (2560). แนวทางการบริหารทั่วไปโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย:
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2554). การจัดการความเครียดเดิมความสุขเพื่อประสิทธิผลในการ
ทำงาน. Executive Journal, 31(เมษายน-มิถุนายน), หน้า 1.
- ประมุล สุวรรณมาโจ. (2562). สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ปราณีต เชือดประโคน. (2559). *บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในงานบริหารทั่วไป ของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2553). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 2560 – 2564. (2560). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พรรณทิพา สุตาสุข. (2560). *การศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พรรณทิพา สุตาสุข. (2560). *การศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. (2542). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

- พัชราภรณ์ เย็นมนัส. (2558). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- พัชรินทร์ ราชใส. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภัทรวดี ตรีโอบุส. (2559). สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มานิชญ์ แสงไสยาศน์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุในตำบลบางสะแก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- มาลัย อินเทพ. (2560). แนวทางการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

- เยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ระเปียบ สุวรรณมาใจ. (2562). *สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525*. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- รุ่งฤดี นนทภา. (2560). *การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียนการสอนโรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วนิดา อ่อนชุม. (2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรารณณ์ ธนาภูจักรวัฒน์. (2559). *ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 9*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วรุจ วรดล. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถีทางเป้าหมายของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). *การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

- วาทีทยา ราชภัทตี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- วิทยา สนวนกุลหาบ. (2558). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากำแพงเพชร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กำแพงเพชร: มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- วิมลรัตน์ จันทวงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 1*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิยะดา โพธิ์ทะโสม. (2559). *ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกจนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกจนคร.
- วิลาวัลย์ ศรีบุศกร. (2561). *การบริหารทั่วไปในสถานศึกษา* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- วิไลลักษณ์ พงษ์โสภา. (2555). *การปรับตัว (จิตวิทยา) สุขภาพจิต จิตเวชศาสตร์ บุคลิกภาพ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2560). *การสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียน* สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ ค.ต. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2545). *องค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมสาร.

- คุณารรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมบุญ โคเคน. (2559). *ความเครียดของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรีเขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมัย ชารมาลัย. (2559). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสศ: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สัญญา ลิธรรมมา. (2554). *ระดับภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564*. สกสศ: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. (2564). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564*. สกสศ: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. (2564). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564*. สกสศ: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 –2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สีตีชอปีเยาะ มือแสบาสอ. (2556). *การบริหารงานงบประมาณในโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรีเขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ยะลา: มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- สุดสบาย จุลกัทัพพะ. (2562). *ผลของการจัดกิจกรรมกลุ่มตามแนวคิดจิตบำบัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลต่อภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุสถานสงเคราะห์คนชราบ้านเขาบ่อแก้ว.วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 36(4), 312–320.
- สุดแสง หมื่นราม. (2554). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรีเขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2562). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยองค์การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). *ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการจัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถกฤษ ่องคณะ. (2560). *แนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียนเศรษฐกิจเสถียร ในพระราชูปถัมภ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- อรรวีร์ย์ โคตรเคน. (2563). *ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษานครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณ รัถธรรม. (2552). *ทฤษฎีบริหารองค์การใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัมรากุล อินโชนานนท์. (2535). *ความเครียดในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์. (2556). *ความเครียดของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 (กลุ่มอำเภอพนัสนิคม)*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril. (2011). *Sources of Occupational Stress among Secondary School Administrators*. Kano State : Nigeria.
- Breakwell, G. M. (1990). *The Marshall Cavendish Human Behavior Encyclopaedia of Personal Relationships: Coping with Change*. New York : Marshall Cavendish.
- Brown, A.W. & Moberg. D.J. (1980). *Organizational theory and management A macro approach*. New York John Willey and Son.
- Clark, E.H. (2012). An Analysis of Occupational Stress Factors as Perceived by Public School Teachers. *Dissertation Abstracts International*, 40(10-A), 4224.
- Cooper. (2001). *Organizational Stress A review and critique of theory: research and application*. Thousand Oads : sage.
- D. Morphet. (2007). The Administration of the School Administrators. *Dissertation Abstract International*. 34 (03): 705-A.
- Dawkins, R. E., & Seltzer, (1985). C. B. *Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing*. Philadelphia: WB Saunders.
- DuBrin, A.J. (1990). *Effective Business Psychology*. 3rd ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Farmer, R.E. and others. (1984). *Stress Management for Human Services*. Michigan: Sage.
- French, J. R., Cobb, S., & Rodgers, W. (1982). *Coping with job stress*. ISR Newsletter. Winter.

- _____. (1974). *Organizational Stress and Individual Strain in the Failure of Success*. New York: Amacon. (38–64)
- G Ay din. (2007). *The use of mind maps and the theory of multiple intelligences in the science instruction Academia*. Edu. 21, 74–79.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly, James H. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (10th ed). Boston: McGraw Hill.
- Hoy, W.K. & C.G. Miskel. (2005). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 7th ed. New York: McGraw–Hill.
- Ivancevich, J. M., and Matteson, M.T. (1999). *Organizational Behavior and Management*. Singapore: McGraw–Hill.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S (1984). *Personal control stress and coping processes A theoretical analysis*. Journal of Personality and Social Personality. 54(3), 466–475
- Manabete. (2016). *Job stress among school administrators and teachers in nigerian secondary schools and technical colleges*. Rectorate Adamawa State Polytechnic, Yola, Nigeria.
- Martin and Osborne. (1975). Behavior Modification: Human Rights and Legal Responsibilities. *Law in American Society*. 4(2), 3–9.
- Moustaka & Constantinidis. (2010). *Sources and effects of Work–related stress in nursing*. Health Science Journal. T. C.
- Quenin, M.J. (2010). Job Stress and Coping Strategies of Special Education Directors and Supervisors in Michingan. *Dissertation Abstracts International*, 76(6), 2119–A.
- Selye, H. (1965). *The stress of life events*. New York: McGraw–Hill.
- _____. (1976). *The stress of life*. New York: McGraw–Hill Book.
- _____. (1978). *The stress of life*. New York: McGraw–Hill Book.

Walter, H.J. and S. Boyd. (2012). *Management Team Stressors and Their Impact on Administrator's Health*. New York: Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association March.

Whereas, Leka, Griffiths and Cox. (2004). Job stress, job performance and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 36(1), 73-78

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย | ประธานหลักสูตรปริญญาดุขฎิบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิตและและหลักสูตรดุขฎิ
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนา
การศึกษา |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิตและและหลักสูตรดุขฎิ
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 5. นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 6. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ | ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้าน
นาแกอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |

**รายชื่อผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร**

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร | คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานกรรมการบริหารหลักสูตร
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย | ประธานหลักสูตรปริญญาตรีบัณฑิต
สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิตและและหลักสูตรดุขฎี
สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง | อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิตและและหลักสูตรดุขฎี
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร |
| 5. นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 |
| 6. ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| 7. นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร | ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 3 |

8. นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกล
ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาแก้วพิทยาคม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญโรงเรียนบ้าน
นาแกอำเภอเมือง สำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. นายณัฐวุฒิ บุรีแสง
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบัว สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2
11. นายไมตรี สัพโส
ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคิม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 3

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

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

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๖๔ ๔๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย

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

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๖๔ ๔๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

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

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๖๔ ๔๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง

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

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๖๔ ๔๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านนาแก

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

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๖๔ ๔๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๘๒๔

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

๒๓ กรกฎาคม ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวัชรพงษ์ ภูยางลิม

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

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๕๖๔ ๔๑๘๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๐๕๓

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

๑๒ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร" ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ทำท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๖๔ ๔๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๓๙

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

๒๗ กันยายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาดตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๘๙๖๔ ๔๑๙๗

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๕๐ ถนนโยธา ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิพัฒนา สุวรรณไตรย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิไลกา ฉลากบาง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวัชรพงษ์ ภูยางสม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.พิชานันท์ นิธิวิรุฬห์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัทธานา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุภัททา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๔๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายณัฐวุฒิ บุรีแสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมีทนา หาญสุริย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขออนุญาตเคราะห้ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๓/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห้จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๖๗

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

๒๕ พฤศจิกายน ๒๕๖๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายไมตรี สัพโส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๓๖ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล เลขที่ใบรับรอง ๑๕๗/๒๕๖๔ ลงวันที่ ๙ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๕๓๖ ๖๑๗๑

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ค

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้อำนวยการโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1-3 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนาประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวภาลักษณ์ โสมแพ้ว

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ระหว่าง 10-20 ปี

มากกว่า 20 ปี

4. สังกัดเขตพื้นที่การศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครจำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย

1.1 ด้านลักษณะบุคคล

1.2 ด้านลักษณะงาน

1.3 ด้านสภาพแวดล้อม

1.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

1.5 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร ท่านคิดว่าท่านมีความเครียดในด้านต่าง ๆ
อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ 5 ระดับ

3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	งานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด			✓		

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น 3 แสดงว่า ผู้บริหารมีความเครียดที่เกิดจากงานไม่ตรงกับ
ความสามารถและความถนัด อยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อที่	ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะบุคคล						
1	ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงานของตนไวสูง					
2	ท่านมีความกดดันในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน					
3	ท่านไม่มีความสุขในการทำงาน					
4	ท่านมีความกังวลว่าคนอื่นเห็นว่าท่านไม่มีความสามารถหรือผิดหวังในความสามารถของท่าน					
5	ท่านรู้สึกกังวลว่างานของท่านจะไม่ประสบผลสำเร็จ					
6	ท่านมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง และส่งผลกระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ					
ด้านลักษณะงาน						
7	ท่านรู้สึกว่าภาระงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก					
8	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมีปริมาณมากในขณะที่ท่านมีเวลาในการทำงานน้อย					
9	ในการทำงานแต่ละวันท่านทำงานเกินเวลาราชการที่กำหนดไว้					
10	ท่านต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารโรงเรียนอยู่เสมอ					
11	ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่อยู่ไม่ตรงกับความสามารถของท่าน					
12	ท่านรู้สึกว่างานบริหารโรงเรียนมีความซับซ้อนและมีแผนปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน					
13	งานที่ท่านทำมีความเร่งด่วนและท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					
ด้านสภาพแวดล้อม						
14	สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบ แออัด					
15	สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศร้อนและระบายอากาศไม่ดี					

ข้อที่	ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
16	สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวน จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้					
17	สถานที่ทำงานของท่านมีคนพลุกพล่าน เกิดความวุ่นวาย และไม่มีสมาธิต่อการทำงาน					
18	อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน					
19	อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร					
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน						
20	ท่านมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
21	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
22	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก แข่งแย้งชิงดีกัน ขาดความจริงใจต่อกัน					
23	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน					
24	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน					
25	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน						
26	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของท่านสังกัดของท่านขาดความชัดเจน					
27	หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านขาดความชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพ					

ข้อที่	ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
28	ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
29	บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านมีมากเกินไป จนขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน					
30	โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของท่านขาดความชัดเจน					
31	การจัดสรรบุคลากรในโรงเรียนของท่านไม่สอดคล้องกับบทบาทในปฏิบัติงาน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน 4 งานประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
 - 1.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
 - 1.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
 - 1.4 ด้านการบริหารงานทั่วไป
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร ท่านคิดว่าประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ 5 ระดับ
3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการ	ระดับประสิทธิผล				
		5	4	3	2	1
00	การวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาระบบประกัน คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาถูกต้อง มีประสิทธิภาพ			✓		

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง
ระดับความคิดเห็น 3 แสดงว่า ผู้บริหารมีการวิเคราะห์สังเคราะห์ การพัฒนาระบบประกัน
คุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษาถูกต้องมีประสิทธิภาพ อยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
1	หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ					
2	การวางแผนและการจัดทำระเบียบแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียนเป็นระบบและปฏิบัติตามได้					
3	การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไปอย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ					
4	การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ที่โรงเรียนกำหนด					
5	การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส					
6	มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษาของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ					
7	การประกันคุณภาพภายในและการรักษามาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ					
8	มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กรอื่น ๆ สนับสนุนพัฒนาให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง					
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
9	แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ					
10	การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ เป็นไปอย่างโปร่งใส					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
11	การรายงานผล ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานของโรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็วและโปร่งใส					
12	การบริหารจัดการทรัพยากร การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส					
13	การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแลบำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ การกำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุของโรงเรียนมีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ					
14	การจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง มีความถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน					
ด้านการบริหารงานวิชาการ						
15	การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน					
16	การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชูเกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใส และเป็นระบบ					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานวิชาการ (ต่อ)						
17	การประเมินผลการปฏิบัติงานและการประเมินผล การลาทุกประเภทมีความโปร่งใสเที่ยงตรงและยุติธรรม					
18	การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพัก ราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ การอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษมีความยุติธรรม และตรงตามระเบียบทางราชการ					
19	การดำเนินงานระบบทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อ และการให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน เครื่องราชอิสริยาภรณ์ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบ ทางราชการ					
20	การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ					
ด้านการบริหารงานทั่วไป						
21	การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงาน เทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความ ถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ					
22	การวางแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุมภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนา นโยบายและแผนมีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ					
23	การดำเนินงานธุรการ การพัฒนามาตรฐานการ ปฏิบัติงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงานมี ประสิทธิภาพ					
24	การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมให้มีความ เหมาะสมในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					

ข้อที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)						
25	การรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียนเป็นระบบ และถูกต้อง					
26	ความถูกต้องของการเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่อง การจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิกสถานศึกษา					
27	การประสานการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและสถาบันสังคมอื่น ที่จัด การศึกษา ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่นมี ประสิทธิภาพ					
28	การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาให้มีความพอเพียงกับ ความต้องการ					
29	การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน มีความถูกต้อง ตรงตามระเบียบทางราชการ					
30	การจัดทัศนศึกษา เป็นไปตามระเบียบทางราชการ					
31	การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน ให้เป็นไปตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์มีความถูกต้อง ตรงตามระเบียบทางราชการ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์



COA NO. ๑๕๓/๒๕๖๔

IEC NO. HE ๖๔-๑๓๙

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน
ประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร (Work-Related Stress Factors of Administrators
Affecting Administrative Effectiveness in Primary Schools in Sakon Nakhon
Province)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว

หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๔

สุดานันท์ คุปตะบุตร

(นางสาวสุดานันท์ คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๙ เดือน กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๕

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๙๗๐-๑๕๔

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 49 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความเครียดในการปฏิบัติงาน
 ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร โดยการหาค่าเฉลี่ย
 เพื่อดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านลักษณะบุคคล									
1. ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงาน ของตนไวสูง	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
2. ท่านมีความกดดันในการบริหารงาน ที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
3. ท่านไม่มีความสุขในการทำงาน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
4. ท่านมีความกังวลว่าคนอื่นเห็นว่าท่าน ไม่มีความสามารถหรือผิดหวัง ในความสามารถของท่าน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
5. ท่านรู้สึกกังวลว่างานของท่าน จะไม่ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
6. ท่านมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง และส่งผลกระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
ด้านลักษณะงาน									
7. ท่านรู้สึกว่าภาระงานในการบริหาร สถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบ มีปริมาณมาก	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
8. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมีปริมาณมาก ในขณะที่ท่านมีเวลาในการทำงานน้อย	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
9. ในการทำงานแต่ละวันท่านทำงาน เกินเวลาราชการที่กำหนดไว้	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
10. ท่านต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหาร โรงเรียนอยู่เสมอ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านลักษณะบุคคล (ต่อ)									
11. ทานรู้สึกวาทานที่ท่านปฏิบัติหน้าที่ อยู่ไม่ตรงกับความสามารถของท่าน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
12. ทานรู้สึกวาทานบริหารโรงเรียนมีความ ซับซ้อนและมีแผนปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
13. งานที่ท่านทำมีความเร่งด่วนและท่านไม่ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อม									
14. สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบ แออัด	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
15. สถานที่ทำงานของท่านมีอากาศร้อน และระบายอากาศไม่ดี	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
16. สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวน จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
17. สถานที่ทำงานของท่านมีคนพลุกพล่าน เกิดความวุ่นวาย และไม่มีสมาธิต่อการทำงาน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
18. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ไม่เพียงพอต่อการทำงานของท่าน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
19. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน									
20. ท่านมีความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
21. เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (ต่อ)									
22. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน เกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก แข่งแย่งชิงดีกัน ขาดความจริงใจต่อกัน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
23. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ ของท่าน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
24. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
25. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่าน ไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการ ปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร									
26. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงาน ของต้นสังกัดของท่านขาดความชัดเจน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
27. หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ของท่านขาดความชัดเจนทำให้ปฏิบัติงาน ได้ไม่เต็มตามศักยภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
28. ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจ เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
29. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานของท่านมีมากเกินไป จนขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 49 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหารโรงเรียน	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (ต่อ)									
30. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษา ของท่านขาดความชัดเจน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
31. การจัดสรรบุคลากรในโรงเรียนของท่าน ไม่สอดคล้องกับบทบาทในปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 49 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถาม เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีความสอดคล้องทั้ง 31 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0
ทุกข้อ

ตาราง 50 การหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับระดับ
ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร
โดยการหาค่าเฉลี่ยเพื่อดูดัชนีความสอดคล้อง IOC ของผู้เชี่ยวชาญ

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
	ด้านการบริหารงานวิชาการ								
1. หลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่น ที่พัฒนาขึ้นเป็นรูปธรรมและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
2. การวางแผนและการจัดทำระเบียบแนว ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของโรงเรียน เป็นระบบและปฏิบัติตามได้	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
3. การจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนา กระบวนการเรียนรู้และการวิจัยเพื่อพัฒนา คุณภาพการศึกษาในสถานศึกษาเป็นไป อย่างถูกต้องและตรงตามหลักวิชาการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
4. การวัดผล ประเมินผล และการดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียนเป็นไปตามเกณฑ์ ที่โรงเรียนกำหนด	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
5. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียน มีการ ดำเนินการอย่างเป็นระบบและโปร่งใส	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
6. มีการแนะแนวและการนิเทศการศึกษา ของโรงเรียนอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
7. การประกันคุณภาพภายในและการรักษา มาตรฐานการศึกษา มีการดำเนินการ อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
8. มีการส่งเสริมสถานศึกษา ชุมชนองค์กร อื่น ๆ สนับสนุน พัฒนาให้มีความเข้มแข็ง ทางวิชาการเป็นไปอย่างต่อเนื่องและเข้มแข็ง	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านการบริหารงบประมาณ									
9. แผนงบประมาณ แผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานมีความ ถูกต้องชัดเจน และเป็นไปได้ในการปฏิบัติ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
10. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับ จัดสรร การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลง งบประมาณเป็นไปอย่างโปร่งใส	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
11. การรายงานผล ตรวจสอบติดตาม การเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดทำหรือจัดหา แบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงานของ โรงเรียนเป็นไปด้วยความถูกต้องรวดเร็ว และโปร่งใส	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
12. การบริหารจัดการทรัพยากร การระดม ทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา รวมถึงการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน ของโรงเรียนเป็นระบบและโปร่งใส	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
13. การวางแผนพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่าย พัสดุการกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุของโรงเรียน มีการดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)									
14. การจัดทำบัญชีการเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การเบิกเงินจากคลัง และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลังมีความ ถูกต้องตามระเบียบและเป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานบุคคล									
15. การวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรร อัตรากำลังการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้าย ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีความสอดคล้องกับความต้องการ ของโรงเรียน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
16. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา ยกย่องเชิดชู เกียรติ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณ วิชาชีพ การขอรับใบอนุญาต การส่งเสริม วินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นไปอย่างรวดเร็ว โปร่งใสและเป็นระบบ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
17. การประเมินผลการปฏิบัติงานและการ ประเมินผล การลาทุกประเภทมีความโปร่งใส เที่ยงตรงและยุติธรรม	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)									
18. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจาก ราชการ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การรายงานการ ดำเนินการทางวินัยและการลงโทษมีความ ยุติธรรมและตรงตามระเบียบทางราชการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
19. การดำเนินงานระบบทะเบียนประวัติ บัญชีรายชื่อและการให้ความเห็นเกี่ยวกับการ เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ถูกต้องรวดเร็วตามระเบียบทางราชการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษา เป็นไปตามระเบียบ ทางราชการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
ด้านการบริหารงานทั่วไป									
21. การประสานงาน การพัฒนาระบบและ เครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษาที่มีความถูกต้องรวดเร็ว ทันตามต้องการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
22. การวางแผน การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร การจัดระบบการควบคุม ภายใน งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน มีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
	ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)								
23. การดำเนินงานธุรการ การพัฒนา มาตรฐานการปฏิบัติงาน และการรายงาน ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
24. การดูแลอาคารสถานที่และ สภาพแวดล้อมให้มีความเหมาะสมในการ จัดกิจกรรมการเรียนการสอน	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
25. การรับนักเรียน การจัดทำสำมะโนผู้เรียน เป็นระบบและ ถูกต้อง	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
26. ความถูกต้องของการเสนอความเห็น เกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือเลิก สถานศึกษา	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
27. การประสานการประชาสัมพันธ์ การส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษา ในระบบ นอกระบบและตามอัธยาศัย ของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงานและ สถาบันสังคมอื่นที่จัด การศึกษา ส่วนภูมิภาค และส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
28. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ ให้มีความพอเพียงกับความต้องการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
29. การดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการ นักเรียน มีความถูกต้อง ตรงตามระเบียบ ทางราชการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 50 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนประถมศึกษา	ความคิดเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ						รวม	ค่า IOC	ผล
	1	2	3	4	5	6			
ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)									
30. การจัดทำแผนศึกษา เป็นไปตามระเบียบ ทางราชการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้
31. การจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมนักเรียนให้เป็นไปตามคุณลักษณะ อันพึงประสงค์มีความถูกต้องตรงตาม ระเบียบทางราชการ	1	1	1	1	1	1	6	1	ใช้ได้

ตาราง 50 พบว่า การหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญในการประเมิน
ความสอดคล้องของแบบสอบถามความคิดเห็นที่เกี่ยวกับระดับประสิทธิผลการบริหารงาน
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนครมีความสอดคล้องทั้ง 31 ข้อ มีค่า IOC เท่ากับ 1.0
ทุกข้อ

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

ตาราง 51 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านลักษณะบุคคล	1	.851
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .445 - .851	2	.718
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .854	3	.727
	4	.445
	5	.604
	6	.547
2. ด้านลักษณะงาน	7	.701
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .528 - .812	8	.663
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877	9	.613
	10	.812
	11	.790
	12	.528
	13	.542
3. ด้านสภาพแวดล้อม	14	.553
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .305 - .653	15	.342
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .703	16	.305
	17	.653
	18	.423
	19	.385
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	20	.409
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .409 - .750	21	.750
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .804	22	.629
	23	.415
	24	.543

ตาราง 51 (ต่อ)

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
	25	.689
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	26	.812
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .437 - .812	27	.697
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .845	28	.711
	29	.437
	30	.579
	31	.569

จากตาราง 51 แบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .305 - .851 และมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .946 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .445 - .851 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .854
2. ด้านลักษณะงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .528 - .812 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .877
3. ด้านสภาพแวดล้อม ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .305 - .653 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .703
4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .409 - .750 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .804
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .437 - .812 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .845

ตาราง 52 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่น
ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา
ในจังหวัดสกลนคร

ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	1	.379
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .210 - .746	2	.458
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .782	3	.612
	4	.379
	5	.644
	6	.451
	7	.746
	8	.210
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	9	.727
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .657 - .777	10	.756
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .890	11	.657
	12	.777
	13	.663
	14	.682
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	15	.662
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .305 - .662	16	.422
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .766	17	.442
	18	.652
	19	.305
	20	.599

ตาราง 52 (ต่อ)

ประสิทธิการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา	ขอ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	21	.684
ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .684 – .961	22	.728
ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .956	23	.800
	24	.774
	25	.961
	26	.800
	27	.751
	28	.827
	29	.806
	30	.841
	31	.830

จากตาราง 52 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .210 – .961 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .893 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .210 – .746 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .782
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .657 – .777 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้าน เท่ากับ .890
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .305 – .662 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .766
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกรายข้ออยู่ระหว่าง .684 – .961 และมีค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .956

ภาคผนวก ช

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

เรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน

โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

นางสาวปภาลักษณ์ โสมแก้ว รหัส 63421224136 ป.โท การบริหารการศึกษา รุ่น 21

ตอบตาราง 10 ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สถานะภาพ	279	1	2	1.24	.426
AA1	279	1.33	4.33	2.5609	.68883
AA2	279	1.57	4.86	2.8239	.84576
AA3	279	1.50	4.67	2.8620	.62021
AA4	279	1.00	4.33	2.2832	.60480
AA5	279	1.17	4.50	2.5185	.64732
AAT	279	1.71	4.16	2.6166	.55573
Valid N (listwise)	279				

ตอบตาราง 11 ด้านลักษณะบุคคล

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สถานะภาพ	279	1	2	1.24	.426
A1	279	1	5	2.89	1.263
A2	279	1	5	2.61	1.054
A3	279	1	5	2.50	1.092
A4	279	1	11	2.45	1.098
A5	279	1	5	2.43	.993
A6	279	1	5	2.49	1.007
AA1	279	1.33	4.33	2.5609	.68883
Valid N (listwise)	279				

ตอบตาราง 12 ด้านลักษณะงาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สถานะภาพ	279	1	2	1.24	.426
A7	279	1	5	2.76	1.240
A8	279	1	5	2.38	1.007
A9	279	1	5	2.22	1.070
A10	279	1	5	2.76	1.062
A11	279	1	5	2.94	1.040
A12	279	1	5	3.29	1.149
A13	279	1	5	3.43	1.129
AA2	279	1.57	4.86	2.8239	.84576
Valid N (listwise)	279				

ตอบตาราง 13 ด้านสภาพแวดล้อม

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สถานะภาพ	279	1	2	1.24	.426
A14	279	1	5	3.39	1.074
A15	279	1	5	2.82	1.002
A16	279	1	5	2.22	1.080
A17	279	1	5	3.43	1.132
A18	279	1	5	2.62	.977
A19	279	1	5	2.68	1.084
AA3	279	1.50	4.67	2.8620	.62021
Valid N (listwise)	279				

ตอบตาราง 14 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สถานะภาพ	279	1	2	1.24	.426
A20	279	1	5	2.04	.995
A21	279	1	5	2.09	.831
A22	279	1	5	2.14	1.024
A23	279	1	5	2.52	1.128
A24	279	1	5	2.62	1.220
A25	279	1	5	2.29	.985
AA4	279	1.00	4.33	2.2832	.60480
Valid N (listwise)	279				

ตอบตาราง 15 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
สถานะภาพ	279	1	2	1.24	.426
A26	279	1	5	2.36	1.206
A27	279	1	5	2.44	.983
A28	279	1	5	2.78	1.200
A29	279	1	5	2.59	1.055
A30	279	1	5	2.51	1.178
A31	279	1	5	2.43	1.053
AA5	279	1.17	4.50	2.5185	.64732
Valid N (listwise)	279				

ตอบตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงาน
โรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตาม
เพศของผู้บริหาร

	สถานะภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
AA1	ผู้บริหารชาย	213	2.5399	.65665	.04499
	ผู้บริหารหญิง	66	2.6288	.78544	.09668
AA2	ผู้บริหารชาย	213	2.7860	.81069	.05555
	ผู้บริหารหญิง	66	2.9459	.94653	.11651
AA3	ผู้บริหารชาย	213	2.8576	.58305	.03995
	ผู้บริหารหญิง	66	2.8763	.73223	.09013
AA4	ผู้บริหารชาย	213	2.2379	.54443	.03730
	ผู้บริหารหญิง	66	2.4293	.75451	.09287
AA5	ผู้บริหารชาย	213	2.4695	.61172	.04191
	ผู้บริหารหญิง	66	2.6768	.73373	.09032
AAT	ผู้บริหารชาย	213	2.5849	.50820	.03482
	ผู้บริหารหญิง	66	2.7190	.68160	.08390

		Variances				t-test for Equality of Means		95% Confidence Interval of the Difference		
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	Lower	Upper
AA1	Equal variances assumed	7.580	.006	-0.916	277	.361	-.08888	.09707	-.27997	.10220
	Equal variances not assumed			-.833	94.839	.407	-.08888	.10664	-.30059	.12283
AA2	Equal variances assumed	4.775	.030	-1.343	277	.180	-.15984	.11898	-.39406	.07437
	Equal variances not assumed			-1.238	96.381	.219	-.15984	.12907	-.41804	.08636
AA3	Equal variances assumed	10.738	.001	-.213	277	.831	-.01887	.08752	-.19097	.15362
	Equal variances not assumed			-.189	91.961	.850	-.01887	.09859	-.21448	.17713
AA4	Equal variances assumed	14.703	.000	-2.263	277	.024	-.19142	.08458	-.35792	-.02493
	Equal variances not assumed			-1.913	88.971	.059	-.19142	.10009	-.38035	.00751
AA5	Equal variances assumed	4.461	.036	-2.290	277	.023	-.20728	.09050	-.38546	-.02912
	Equal variances not assumed			-2.082	94.867	.040	-.20728	.09957	-.40496	-.00861
AAT	Equal variances assumed	16.311	.000	-1.719	277	.087	-.13408	.07802	-.28766	.01950
	Equal variances not assumed			-1.476	88.517	.143	-.13408	.09084	-.31458	.04643

ตอบตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามขนาด
โรงเรียน



		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AA1	Between Groups	4.616	2	2.308	5.005	.007
	Within Groups	127.292	276	.461		
	Total	131.909	278			
AA2	Between Groups	10.088	2	5.044	7.375	.001
	Within Groups	188.766	276	.684		
	Total	198.854	278			
AA3	Between Groups	2.468	2	1.234	3.261	.040
	Within Groups	104.469	276	.379		
	Total	106.937	278			
AA4	Between Groups	.278	2	.139	.378	.686
	Within Groups	101.409	276	.367		
	Total	101.686	278			
AA5	Between Groups	.428	2	.214	.509	.602
	Within Groups	116.059	276	.421		
	Total	116.488	278			
AAT	Between Groups	2.398	2	1.199	3.965	.020
	Within Groups	83.459	276	.302		
	Total	85.857	278			

ตอบตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามขนาดโรงเรียน
เป็นรายคู่

		Multiple Comparisons						
		Mean Difference			95% Confidence Interval			
Dependent Variable	(I) ขนาด	(J) ขนาด	(I-J)	Std. Error	Sig.	Lower Bound	Upper Bound	
AA1	Scheffé	เล็ก	กลาง	-.03939	.08755	.904	-.2549	.1761
			ใหญ่	-.39184	.12694	.009	-.7040	-.0792
		กลาง	เล็ก	.03939	.08755	.904	-.1761	.2549
			ใหญ่	-.35225	.12590	.021	-.6619	-.0426
		ใหญ่	เล็ก	.39184	.12694	.009	.0792	.7040
			กลาง	.35225	.12590	.021	.0426	.6619
	LSD	เล็ก	กลาง	-.03939	.08755	.863	-.2117	.1330
			ใหญ่	-.39184	.12694	.002	-.6415	-.1417
		กลาง	เล็ก	.03939	.08755	.863	-.1330	.2117
			ใหญ่	-.35225	.12590	.005	-.5999	-.1048
		ใหญ่	เล็ก	.39184	.12694	.002	.1417	.6415
			กลาง	.35225	.12590	.005	.1048	.5999

ตอบตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความเครียดในการปฏิบัติงานโรงเรียน
ประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตาม ประสบการณ์ใน
การปฏิบัติงาน

		ANOVA				
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
AA1	Between Groups	.887	2	.443	.954	.394
	Within Groups	131.022	276	.475		
	Total	131.909	278			
AA2	Between Groups	.033	2	.016	.023	.977
	Within Groups	198.821	276	.720		
	Total	198.854	278			
AA3	Between Groups	1.280	2	.640	1.672	.190
	Within Groups	105.658	276	.383		
	Total	106.937	278			
AA4	Between Groups	7.300	2	3.650	10.673	.000
	Within Groups	94.386	276	.342		
	Total	101.686	278			
AA5	Between Groups	17.441	2	8.720	24.300	.000
	Within Groups	99.047	276	.359		
	Total	116.488	278			
AAT	Between Groups	2.051	2	1.026	3.378	.036
	Within Groups	83.806	276	.304		
	Total	85.857	278			

ตอบตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่มีอำนาจ
ในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนโดยรวม (Y)

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.203 ^a	.041	.038	.40993	
2	.244 ^b	.059	.053	.40672	
3	.274 ^c	.075	.065	.40402	1.881

a. Predictors: (Constant), AA5

b. Predictors: (Constant), AA5, AA4

c. Predictors: (Constant), AA5, AA4, AA2

d. Dependent Variable: BBT

Model		<u>Coefficients^a</u>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.160	.099		42.121	.000
	AA5	.131	.038	.203	3.448	.001
2	(Constant)	4.256	.106		40.013	.000
	AA5	.202	.049	.314	4.159	.000
	AA4	-.121	.052	-.175	-2.320	.021
3	(Constant)	4.187	.110		37.974	.000
	AA5	.172	.050	.266	3.415	.001
	AA4	-.148	.053	-.214	-2.775	.006
	AA2	.073	.034	.148	2.170	.031

a. Dependent Variable: BBT

ภาคผนวก ซ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการปรับระดับ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เขต 1

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

เพื่อเสนอแนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ชื่อผู้วิจัย นางสาวปภาลักษณ์ โสมแผ้ว นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์

กรรมการ ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา จบการสัมภาษณ์เวลา

ประเด็นคำถาม

1. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การที่ส่งผลทางบวก
ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ท่านมีแนวทางในการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครในด้านบทบาทขององค์การให้เกิดความเหมาะสม
ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

2. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานที่ส่ง

ผลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ท่านมีแนวทางในการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานให้เกิด
ความเหมาะสมได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

3. จากผลการวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงาน
ของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาด้านลักษณะงานที่ส่ง**ผลทางบวก**ต่อประสิทธิผล
การบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร

ท่านมีแนวทางในการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
โรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนครในด้านลักษณะงานให้เกิดความเหมาะสม
ได้อย่างไร

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ลงชื่อ ผู้ให้สัมภาษณ์

(.....)

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้เชี่ยวชาญทุกท่านเป็นอย่างสูงยิ่งที่ท่านได้เสียสละเวลา
ให้ความอนุเคราะห์เสนอแนวทางปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่
ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็น
ประโยชน์ต่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวปภาลักษณ์ โสมแพ้ว

นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาคผนวก ฅ

ภาพประกอบการวิจัย

ภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อหาแนวทางการปรับระดับ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการ
บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ในจังหวัดสกลนคร



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร. สำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอน
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัลนิกา ฉลากบาง อาจารย์ประจำ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและพัฒนการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำ
หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายวชิรพงษ์ ภูยางสิม ศึกษาานิเทศก์
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ ดร.พิชชานันท์ นิธิวิรุฬห์ ศึกษาานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ สุวรรณไตร ศึกษาพิเศษชำนาญการพิเศษ
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ นางพัชราภรณ์ จรุงเกียรติสกล ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนนาแก้วพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ ผู้อำนวยการเชี่ยวชาญ
โรงเรียนบ้านนาแก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นายณัฐวุฒิ บุรีแสง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านบัว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ นายไมตรี สัพโส ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านคึม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 3

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ - สกุล	นางสาวปภาลักษณ์ โสมแพ้ว
วัน เดือน ปีเกิด	วัน 21 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2537
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	92 หมู่ที่ 4 ตำบล ดงชน อำเภอ เมือง จังหวัด สกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านกุดแซ่
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2554	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย
พ.ศ. 2565	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2562 -ปัจจุบัน	ครูโรงเรียนบ้านกุดแซ่ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1