



ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วิศรุต มากกลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์
ของ
วิศรุต มากกลาง

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มิถุนายน 2566
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRESS FACTORS OF ADMINISTRATORS AFFECTING
THE ADMINISTRATIVE COMPETENCE OF SCHOOL
ADMINISTRATORS UNDER SAKON NAKHON
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 1

BY
WITSARUT MAKKLANG

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

June 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ บัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วิศรุต มากกลาง

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธมา สุวรรณไตรย์) (รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์) ประธานที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จินดา ลาโพธิ์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ดร.ฤทัยทัยทรัพย์ ดอกคำ) กรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ
(ดร.ระพีพรรณ ร้อยพิลา) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร.โซญา ภาวนบุตร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 12 เดือน มิถุนายน พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือจาก รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ประธานกรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนให้ความช่วยเหลือตรวจสอบ และปรับปรุง แกไขข้อบกพร่องส่งผลให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง ในความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ นางอุทุมพร ทองวงษา นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม ดร.โชติกา ภูณสิทธิ์ ดร.ศิริพร ภูลสานต์ ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา นายวุฒิศักดิ์ บุญยีน นายทวีเดช แสนชนม์ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นกำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 22/1 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำ วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูตา แต่ บิดา มารดา และบูรพาจารย์ ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สกลนคร เขต 1
ผู้วิจัย	วิศรุต มากกลาง
กรรมการที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ
ปริญญา	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2566

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์
หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน
109 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย จำนวน 71 คน และผู้บริหาร
สถานศึกษาเพศหญิง จำนวน 38 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่ม
แบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็น
แบบสอบถาม มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1
สถานภาพและข้อมูลทั่วไป ตอนที่ 2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนก
ระหว่าง 0.53 – 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98 และตอนที่ 3 สมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.99
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
การทดสอบที (t-test ชนิด Independent Samples) การทดสอบเอฟ (F-test) ชนิด
One-Way ANOVA ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การ
ถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง
2. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน
4. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน
5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) กับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
7. การวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอแนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งมี 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ให้มีความเหมาะสม

คำสำคัญ: ปัจจัยความเครียด สมรรถนะทางการบริหาร

TITLE	Stress Factors of Administrators Affecting the Administrative Competence of School Administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 1
AUTHOR	Witsarut Makklang
ADVISORS	Assoc. Prof. Dr. Sikan Pienthunyakorn Dr. Ruethaisap Dokkham
DEGREE	M.Ed. (Educational Administration)
INSTITUTION	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2023

ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for managing the level of stress factors affecting the administrative competence of school administrators under Sakon Nakhon Educational Service Area Office 1, as perceived by administrators. The sample group, obtained through multi-stage random sampling, included 71 male school administrators and 38 female school administrators, yielding a total of 109 participants working under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area Office 1. The instrument comprised a set of 5-point scale questionnaires with three parts as follows: Part 1: Demographic characteristics and personal information, Part 2: Stress levels of administrators with the discriminative power ranging from 0.53 to 0.91, and the reliability of 0.98, and Part 3: Administrative competency of administrators with the discriminative power ranging from 0.46 to 0.92 and the reliability of 0.99. Statistics for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-way ANOVA F-test, Pearson's simple correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings were as follows:

1. The stress factors of administrators were overall at a medium level.

2. The administrative competency of school administrators was overall at the highest level.

3. The stress factors of school administrators classified by administrators' gender, school sizes, and work experience overall showed no differences.

4. The administrative competency of school administrators, classified by administrators' gender, school sizes, and work experience overall showed no differences.

5. The stress factors of school administrators (X) and the administrative competency of school administrators (Y) had a low-level relationship at the .01 level of significance.

6. The stress factors of school administrators were analyzed covering five aspects. Out of these, two aspects, namely the environment and interpersonal relationships within the organization, could predict the administrative competency of school administrators at the .01 level of significance.

7. This research has proposed guidelines for managing the level of stress factors of administrators affecting the administrative competency of school administrators in two aspects: the environment and interpersonal relationships within the organization.

Keywords: Stress Factors, Administrative Competency

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	3
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
สมมติฐานของการวิจัย.....	5
ความสำคัญของการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	9
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	17
หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยความเครียด.....	18
ความหมายของความเครียด.....	18
ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	19
สาเหตุของความเครียด.....	21
ประเภทของความเครียด.....	23
ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด.....	25
ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	27
สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา.....	43
บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	65
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	74
งานวิจัยในประเทศ.....	74
งานวิจัยต่างประเทศ.....	80

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
3	83
3.1	83
3.1.1	84
3.1.1.1	84
3.1.1.2	84
3.1.1.3	85
3.1.1.4	92
3.1.1.5	94
3.1.1.6	97
3.1.1.7	97
3.1.1.8	97
3.1.2	100
4	103
4.1	103
4.2	105
4.3	107
4.4	162

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
5	
สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	173
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	173
สมมติฐานของการวิจัย.....	174
วิธีดำเนินการวิจัย.....	175
สรุปผลการวิจัย.....	178
อภิปรายผลการวิจัย.....	181
ข้อเสนอแนะ.....	189
บรรณานุกรม.....	191
ภาคผนวก.....	203
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....	205
ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....	209
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	225
ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ.....	243
ภาคผนวก จ ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์.....	255
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทาง การปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสกลนคร เขต 1.....	265
ภาคผนวก ช ภาพประกอบการวิจัย.....	269
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	273

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิจัย ชาวไทยและชาวต่างประเทศ.....	31
2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิดของหน่วยงานของรัฐ	47
3 จำนวนโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการโรงเรียนและโรงเรียนที่ไม่มีผู้อำนวยการ โรงเรียนจำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียน ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	84
4 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	86
5 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศชาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.....	89
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน....	107
7 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม.....	109
8 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะส่วนบุคคล.....	110
9 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ด้านลักษณะงาน.....	111
10 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อม.....	112

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
11	ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ.....	113
12	ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน.....	114
13	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม.....	115
14	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ.....	117
15	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์.....	118
16	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม.....	119
17	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้างระบบการ ให้บริการ.....	120

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
18 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ.....	121
19 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการ ใช้เทคโนโลยี.....	122
20 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน.....	123
21 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน.....	124
22 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ.....	125
23 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	127
24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก ตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา.....	129

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน.....	130
26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	131
27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา.....	132
28 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน	134
29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่.....	136
30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน.....	137

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด.....	140
32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y).....	141
33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ (Y ₁).....	142
34 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ (Y ₂).....	143
35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y ₃).....	144
36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ (Y ₄).....	145
37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ (Y ₅).....	146

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี (Y ₆).....	147
39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน (Y ₇).....	148
40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y ₈).....	149
41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Y ₉).....	150
42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Y ₁₀).....	151
43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y).....	152
44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ (Y ₁).....	153
45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ (Y ₂).....	154

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y ₃).....	155
47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้ บริการ (Y ₄).....	156
48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ (Y ₅).....	156
49 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ในการใช้เทคโนโลยี (Y ₆).....	157
50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน (Y ₇).....	158
51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y ₈).....	159
52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Y ₉).....	160

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบ คุณภาพ (Y_{10}).....	161
54 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะทางการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	162
55 การวิเคราะห์แนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ.....	166
56 การวิเคราะห์แนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถาน ศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ตามความคิดเห็นของ ผู้เชี่ยวชาญ.....	170
57 แบบสรุปลผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัย ความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	245
58 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัย ความเครียดของผู้บริหาร.....	249
59 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา.....	251

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	10
2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	271
3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	271
4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....	272
5 สัมภาษณ์ ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1.....	272

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงระดับโลก ที่ครอบคลุมขอบเขตของการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่กำลังเกิดขึ้นในวงกว้างและคาดว่าจะส่งผลต่อไปในอนาคต มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับหลากหลายมิติและมีหลายระดับตั้งแต่การดำเนินชีวิตของประชากรไปจนถึงผลรวมในระดับประเทศ โดยแนวโน้มระดับโลกที่จะส่งผลกระทบและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านเศรษฐกิจ สังคม ธุรกิจ วัฒนธรรม รวมถึงชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คนในสังคม (กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (2566 – 2570), 2564, หน้า 6) ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ ภูมิภาคและของโลก ควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศในส่วนของประเทศ ไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสโลกาภิวัตน์ และแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ (แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579, 2560, หน้า 1)

การจัดการศึกษาจำเป็นต้องจัดการปฏิรูปการศึกษาใหม่ให้สอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในปัจจุบัน ในการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 มาตรา 6 ว่าด้วยการจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำเนินชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข มาตรา 39 บัญญัติไว้ว่าให้กระทรวงมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและโรงเรียนในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ผู้บริหาร

สถานศึกษามีอิสระในการบริหารงานและใช้ดุลยพินิจของวิชาชีพในการจัดการของโรงเรียนนั้น ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งการบริหารงานในโรงเรียนต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงาน มีวิสัยทัศน์ และที่สำคัญเป็นบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงและสามารถใช้ภาวะผู้นำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารงานให้สำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2562, หน้า 5) ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลที่สำคัญว่าผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถสูงเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและเป็นผู้นำวิชาชีพที่จะต้องมีความรู้ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนมีจรรยาบรรณวิชาชีพที่ดี จึงจะนำไปสู่การจัดและบริหารสถานศึกษาที่ดี มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ (ธนิสสรณ์ พลอยทับทิม, 2559, หน้า 2)

ในปัจจุบันทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานและการบริหารงาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้เกิดภาวะความเครียด ซึ่งนับว่าเป็นอุปสรรคสำคัญในการปฏิบัติงาน และกลายเป็นสิ่งใกล้ตัวที่ทุกคนต้องเผชิญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ยิ่งนับวันความเครียดยิ่งทวีความรุนแรง ส่งผลต่อความผิดปกติทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ เกิดความรู้สึกไม่สบาย เบื่อหน่าย เฉื่อยชา จนอาจทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานลดลงได้ (อารยา จันต้อย, 2560, หน้า 15) ผลจากการปรับตัวนี้ทำให้เกิดสภาวะความเครียดที่มาจากการความกดดัน ความรู้สึก จนเกิดเป็นความกลัวในด้านต่าง ๆ สาเหตุความเครียดไม่ได้มาจากสิ่งแวดล้อม หรือบุคคลอย่างใดอย่างหนึ่งเพียงอย่างเดียว แต่มาจากทั้งสองอย่างควบคู่กันไป ความเครียดนั้นเกิดขึ้นได้กับทุกคน ทุกเพศ ทุกวัย ทุกอาชีพ ความเครียดเป็นภาวะของจิตใจที่ตื่นตัวเตรียมพร้อมที่จะเผชิญสถานการณ์หรือความกดดันอันไม่พึงประสงค์ ซึ่งสถานการณ์หรือความกดดันนั้น ๆ มากเกินกว่ากำลังความสามารถในเวลาปกติจะแก้ไขหรือขจัดให้หมดสิ้นหรือบรรเทาได้ อาการเครียดจะแสดงออกโดยลักษณะหน้าตา ท่าทาง กิริยาหรือห่วงกังวล ตื่นเต้น ตกใจ โกรธ เกลียด ประหม่า หรืออื่น ๆ ซึ่งสังเกตและวินิจฉัยได้โดยง่าย และยังสามารถพิจารณาได้จากแบบทดสอบอีกด้วย (ชูทิศย์ ปานปรีชา, 2559, หน้า 484)

สมรรถนะหรือพฤติกรรม เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการจากผู้ปฏิบัติงาน เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ (ภาสกร หมิ่นสา, 2561, หน้า 1) อีกทั้งความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการโดยจะแตกต่างกันตามบทบาท

และหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานที่ได้รับผิดชอบมีสมรรถนะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คุณธรรมจริยธรรม หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยง ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์

จากงานวิจัยที่ผ่านมา เช่น งานวิจัยของ อารยา จันทูย (2560) รวมถึงงานวิจัยของ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) และงานวิจัยของ ปภาลักษ์ณ์ โสมแพ้ว (2565) พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริการโรงเรียน ซึ่งเป็นสิ่งที่พออนุมานได้ว่าปัจจัยความเครียดของผู้บริหารจะส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ดังนั้นจากสิ่งที่นำเสนอมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาว่ามีอยู่ในระดับใด ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นแนวทางหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และเพื่อเพิ่มสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนในโอกาสต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
2. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

4. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่

5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

7. มีแนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างไร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียนและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

7. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้

1. ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนก
ตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความ
แตกต่างกัน

4. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
มีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

ความสำคัญของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความสำคัญของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
2. ทำให้ทราบระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
3. สามารถนำผลวิจัยเกี่ยวกับการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาไปใช้ในการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาให้อยู่ในสภาวะการณ์ที่เหมาะสม

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาเพศ ตามแนวคิดของ ชานนทนท์ มุ่งเขตกลาง (2556, หน้า 56); คักดีชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 7 – 8); นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7 – 8);

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7); พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11); ปภาลักษณ์ โสมแก้ว, 2565, หน้า 36); Hashim and Kayode (2010, pp. 2 – 4); Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) และ Manabete (2016, p. 1) จากการสังเคราะห์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องจึงได้ปัจจัยความเครียด 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล
- 1.1.2 ด้านลักษณะงาน
- 1.1.3 ด้านสภาพแวดล้อม
- 1.1.4 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร
- 1.1.5 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

1.2 สมรรถนะทางการบริหาร ผู้วิจัยได้สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการบริหาร ตามของข้อกำหนดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2552, ที่ นร. 1008/ว27) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 10) ศุภสภา (2559, หน้า 4) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 6) มีดังต่อไปนี้

- 1.2.1 ภาวะผู้นำ
- 1.2.2 วิสัยทัศน์
- 1.2.3 คุณธรรมจริยธรรม
- 1.2.4 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
- 1.2.5 ความสามารถในการให้บริการ
- 1.2.6 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
- 1.2.7 ความสามารถในการวางแผน
- 1.2.8 ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 1.2.9 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 1.2.10 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

2. ประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 150 คน จาก 175 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย จำนวน 112 คน และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง 38 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย จำนวน 71 คน และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง จำนวน 38 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ แบ่งเป็นดังนี้

3.1.1 เพศผู้บริหารสถานศึกษา

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

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

3.2.1 ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา

3.2.1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล

3.2.1.2 ด้านลักษณะงาน

3.2.1.3 ด้านสภาพแวดล้อม

3.2.1.4 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

3.2.1.5 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

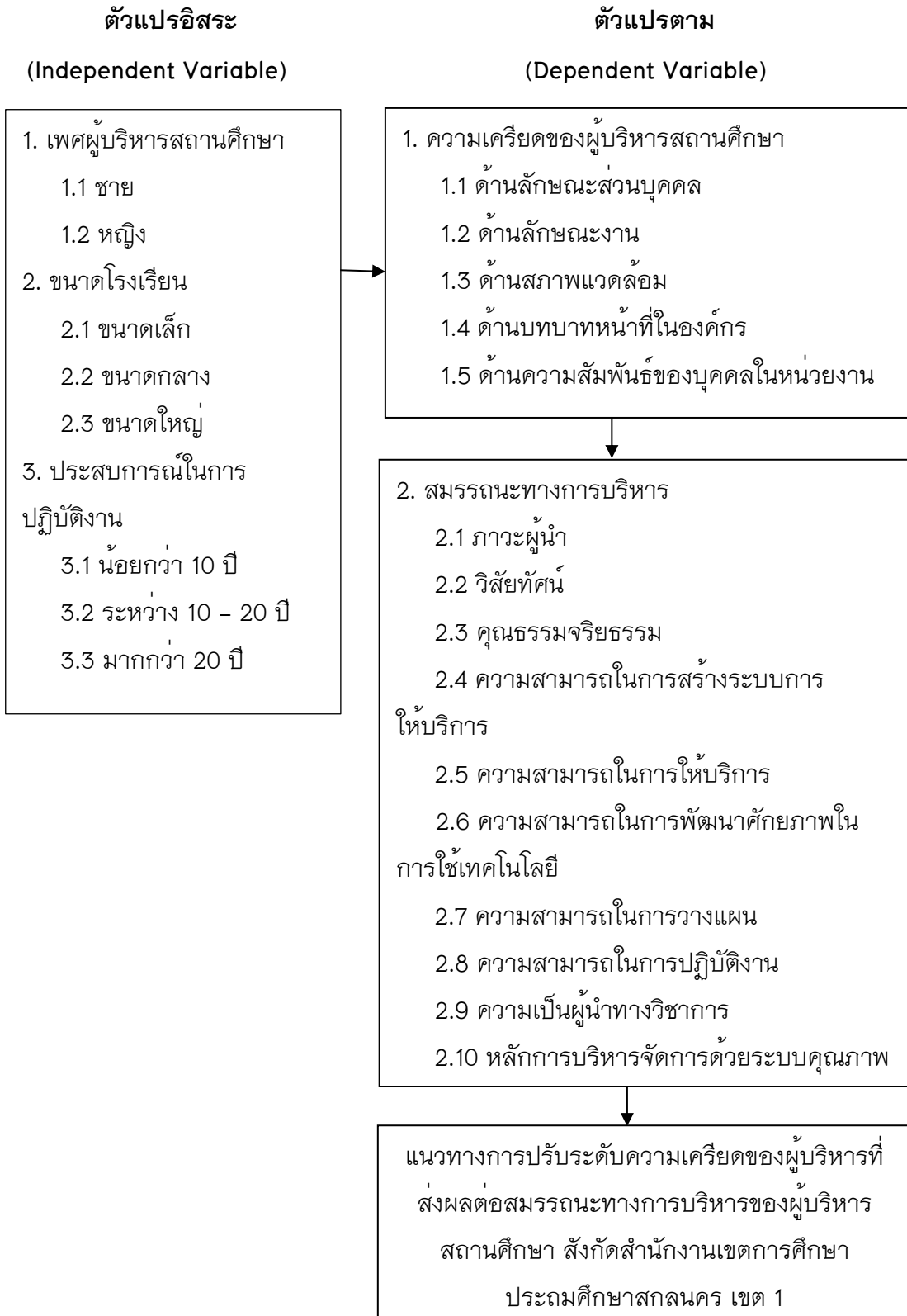
3.2.2 สมรรถนะทางการบริหาร

3.2.2.1 ภาวะผู้นำ

- 3.2.2.2 วิสัยทัศน์
- 3.2.2.3 คุณธรรมจริยธรรม
- 3.2.2.4 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
- 3.2.2.5 ความสามารถในการให้บริการ
- 3.2.2.6 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
- 3.2.2.7 ความสามารถในการวางแผน
- 3.2.2.8 ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3.2.2.9 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3.2.2.10 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยด้านความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร 5) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ชานนทฤทธิ์ มุ่งเขตกลาง (2556, หน้า 56); คักดีชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 7 – 8); นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7 – 8); พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7); พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11); ปภาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 36); Hashim and Kayode (2010, pp. 2 – 4); Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) และ Manabete (2016, p. 1) และสมรรถนะทางการบริหารตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ปี พ.ศ. 2558 ซึ่งมี 10 ด้าน ดังนี้ 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ 5) ความสามารถในการให้บริการ 6) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 7) ความสามารถในการวางแผน 8) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 9) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ 10) หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ สามารถนำเสนอกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้อำนวยการโรงเรียนที่รับผิดชอบการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565

2. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน ร่วมกับภาวะความกดดันในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวก และในด้านลบ ซึ่งความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดจากปัจจัย 5 ด้าน ดังนี้

2.1 ความเครียดที่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวล อารมณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา สุขภาพร่างกายของผู้บริหารสถานศึกษาเองและด้านสรีระของบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่องาน หรือพฤติกรรมในการทำงานของตน

2.2 ความเครียดที่เกิดจากลักษณะงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากปริมาณงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากเกินไป ความลำบากในการทำงาน ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับกำหนดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษา

2.3 ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสถานที่ทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาไม่เหมาะสม มีเสียงรบกวน อันเป็นสิ่งที่สิ่งของซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อมที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา มีผลต่อร่างกาย สุขภาพของบุคคล

2.4 ความเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร นโยบาย ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่มีชัดเจน ไม่มีความสอดคล้องของ

ลักษณะงานกับความสามารถ ลักษณะของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความเครียดกับผู้บริหารสถานศึกษา

2.5 ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือ ขาดความจริงใจ ไม่การยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก

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

3. สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการโดยเฉพาะการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานที่รับผิดชอบโดยมีสมรรถนะ ภาวะผู้นำ วิสัยทัศน์ ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คุณธรรมจริยธรรม หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยง ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์ เพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพ แบ่งออกเป็น 10 ด้าน ดังนี้

3.1 ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถใช้อิทธิพลหรืออำนาจโน้มน้าวให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษาเกิดการคล้อยตามยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงานให้สถานศึกษาอย่างเต็มความรู้ ความสามารถ ตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

3.2 วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของผู้บริหารสถานศึกษาที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กร คือ โรงเรียน ได้อย่างชัดเจน และสามารถใช้อิทธิพลที่เป็นกระบวนการในการกระตุ้น ชี้นำ บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคล เช่น บิดา มารดา ผู้ปกครอง นักเรียนให้เกิดความร่วมมือด้วยการยอมรับ เชื่อมั่น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน

3.3 คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการประพฤติตนที่ดงามเหมาะสมของผู้บริหารสถานศึกษา ยึดมั่นไว้เป็นหลักปฏิบัติตนจนเป็นนิสัยในความประพฤติดีงามเพื่อประโยชน์ในส่วนตัวและส่วนรวมและประโยชน์ของโรงเรียน

3.4 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ หมายถึง การรวมเอาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐที่เป็นการบริหารต่าง ๆ ซึ่งในที่นี้ คือ การบริหารงานต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นให้ไปตามวัตถุประสงค์ในการบริหารสถานศึกษาของ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสร้างประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนในการให้บริการ โดยเฉพาะการให้บริการทางการศึกษา

3.5 ความสามารถในการให้บริการ หมายถึง กิจกรรมผลประโยชน์หรือการสนองความต้องการของนักเรียนตลอดจนบิดา มารดา ผู้ปกครองเพื่อให้เกิดความพึงพอใจโดยผู้ให้บริการจึงได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาทำเพื่อส่งมอบบริการ ซึ่งได้แก่ การจัดการเรียนการสอน การอบรมคุณธรรม จริยธรรม ให้แก่ผู้รับบริการ คือ นักเรียน

3.6 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี หมายถึง นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติการใช้เทคโนโลยีทางด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ (Hardware) ทางด้านชุดคำสั่งหรือโปรแกรม (Software) ทางด้านบริหารบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Peopleware) และทางด้านการบริหารจัดการทั่วไป (Management) เพื่อการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

3.7 ความสามารถในการวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ เพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานต่าง ๆ ของโรงเรียน

3.8 ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่ามากที่สุด และมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตนักเรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้ครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา มีความสุขความพอใจและมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานพัฒนานักเรียนให้มีคุณภาพได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

3.9 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง ภาวะผู้นำพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีศิลปะในการชักจูง จูงใจ ผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ครูผู้สอนหรือกลุ่ม เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถพร้อมที่จะให้ความร่วมมือในการที่จะนำไปสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ

3.10 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานด้วยระบบคุณภาพที่มีการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกันภายในองค์กรเป็นระบบที่ทำให้เกิดการพัฒนาย่างต่อเนื่องและนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ในการวิจัยครั้งนี้วัดสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert's 5 Rating Scale) จากมากที่สุด ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

4. เพศ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งเพศชาย และเพศหญิง

5. ขนาดโรงเรียน หมายถึง จำนวนนักเรียนโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งตามลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน ของสำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

5.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 1 – 120 คน

5.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 121 – 600 คน

5.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 601 – 1,500 คน/1501 ขึ้นไป

6. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ตั้งแต่ได้รับการบรรจุให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน แบ่งเป็น

6.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 10 ปี

6.2 10 – 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน 10 – 20 ปี

6.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ประสบการณ์การปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันมากกว่า 20 ปี

7. สำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง หน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ภารกิจสำคัญ คือ เป็นหน่วยกำกับ สนับสนุน ส่งเสริม และประสานการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

หน่วยงาน องค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้เป็นไปตามนโยบายและได้มาตรฐานการศึกษา จึงเป็นเสมือนหน่วยอำนวยความสะดวกให้กับสถานศึกษาและหน่วยจัดการศึกษาอื่นให้สามารถจัดการศึกษาได้อย่างคล่องตัว มีความเป็นอิสระ สามารถให้บริการทางการศึกษาได้อย่างทั่วถึงมีคุณภาพและเป็นธรรม ประกอบด้วย โรงเรียนที่อยู่ในอำเภอเมืองสกลนคร อำเภอกุสุมาลย์ อำเภอโคกศรีสุพรรณ อำเภอโพนนาแก้ว อำเภอเต่างอย อำเภอภูพาน และอำเภอกุดบาก

8. แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง การที่ผู้วิจัยนำปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ไปร่างข้อคำถามเกี่ยวกับประเด็นแก้ไข แล้วนำประเด็นดังกล่าวไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อนำแนวทางดังกล่าวมาสรุปเป็นความเรียง (Content Analysis) เพื่อนำเสนอแนวทางแก้ไขต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งการนำเสนอออกเป็น 4 ตอนดังนี้

1. หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยความเครียด
 - 1.1 ความหมายของความเครียด
 - 1.2 ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 1.3 สาเหตุความเครียด
 - 1.4 ประเภทของความเครียด
 - 1.5 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
 - 1.6 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
2. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
3. บริบทโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ดังรายละเอียดการนำเสนอแต่ละตอน ตามลำดับดังต่อไปนี้

หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยความเครียด

1. ความหมายของความเครียด

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

ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง (2556, หน้า 26) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ความกดดันที่ส่งผลให้ร่างกายและจิตใจสูญเสียความสมดุล อันเนื่องมาจากปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด

เยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์ (2556, หน้า 41) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจถูกกดดันกระตุ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งต่าง ๆ ที่มาจากภายในและภายนอกร่างกายเป็นผลทำให้เกิดความไม่สบายใจมีความวิตกกังวล ดับข้องใจ ทำให้จิตใจหรือร่างกายขาดความสมดุลโดยจะมีพฤติกรรมที่แสดงออกมาด้วยอาการเครียด

พิมพ์ใจ รสธรรม (2558, หน้า 13 – 14) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง สภาวะอารมณ์ที่ไม่เป็นปกติอันเนื่องมาจากสิ่งกระตุ้นอันเนื่องมาจากปัจจัยภายนอกตัวบุคคลหรือความกดดันส่งผลให้เกิดภาวะร่างกายและจิตใจขาดความสมดุล เกิดปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งคุกคามทั้งภายนอกและภายในรวมไปถึงความกดดันจากการทำงานความต้องการของมนุษย์ ถ้าบุคคลไม่สามารถปรับตัวได้ก็จะเกิดความเครียดขึ้นได้

อรรธฤช ผ่องคณะ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดันถูกคุกคาม หรือถูกกระตุ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น สังคมการทำงาน เหตุการณ์ที่พบเจอในชีวิตประจำวัน และปัจจัยภายใน เช่น ทศนคติส่วนบุคคล

ความต้องการส่วนบุคคล รวมทั้งการประเมินจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตว่าสิ่งที่เข้ามา นั้นจะเป็นภัยต่อร่างกายและจิตใจมากน้อยเพียงใด

สุรเชษฐ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 17) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ภาวะความกดดันในตัวเองบุคคล หรือการกดดันจากผู้คนรอบข้าง หรือแม้กระทั่ง สิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติ สิ่งต่าง ๆ ที่ซึ่งเคยปฏิบัติได้ไม่ดีเท่าที่ควรหรือแย่งลงไปจนถึงไม่สามารถปฏิบัติได้เลย ความเครียดจะส่งผลกระทบระยะยาวหรือระยะสั้นก็ขึ้นอยู่กับการจัดการกับความเครียดของ ตัวบุคคล

ปกาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 22) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่ผิดปกติ อันเนื่องเกิดมาจากแรงกระตุ้น ได้ทั้งภายนอกและ ภายในตัวบุคคล ความกดดัน ความเครียด สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียด ส่งผล ต่อร่างกายและจิตใจ จึงทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ตามเป้าหมาย

Lazarus (2001, p. 47 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2552, หน้า 33) ได้กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้ หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งคุกคาม (Theat) โดยที่การรับรู้ หรือการประเมินนี้เป็นผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อม ภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคมในการทำงาน ในธรรมชาติและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายในของบุคคล อันประกอบด้วยทัศนคติลักษณะประจำตัว อารมณ์ ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น

จากความหมายของความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียด เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ผิดปกติ อันเนื่องมาจากจากแรงกระตุ้น ภาวะความ กดดันในตัวเองบุคคล หรือการกดดันจากผู้คนรอบข้าง หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว ส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ จึงทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

2. ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน

การปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงาน จะประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ ทำงานร่วมกัน แต่ละบุคคลมีงานที่รับผิดชอบ แต่ละบุคคลมีความเป็นปัจเจกบุคคล ส่งผล ให้การปฏิบัติงานร่วมกัน อาจก่อให้เกิดปัญหาในองค์กร ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของ ความเครียดในการทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

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

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

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 18) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เป็นสภาวะที่ไม่สมดุลที่มีผลมาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

สุรเชษฐ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 17) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เป็นสภาวะที่ไม่สมดุลที่มีผลมาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

ปกาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, หน้า 29) ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน เป็นต้น

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

จากความหมายของความเครียดในการทำงานที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าความเครียดในการทำงาน เป็นความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปใน

การทำงาน ร่วมกับภาวะความกดดันในตัวบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะ เป็นเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวก และในด้านลบ

3. สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดมีมากมาย แตกต่างกันไป อาจเกิดจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใด ๆ ที่ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจให้ผิดไปจากเดิม ทำให้ไม่สบายใจวิตกกังวล มีนักศึกษาและนักการศึกษาศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2555, หน้า 7) ได้ระบุ สาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดความเครียดว่า มีอยู่ 2 ปัจจัยหลัก คือ

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

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

1. การสูญเสีย หรือเกรงว่าจะสูญเสียสิ่งมีค่าสิ่งที่รัก สิ่งที่มีความสำคัญต่อตน ได้แก่ การสูญเสียหรือเกรงว่าการสูญเสียอวัยวะ บทบาทในสังคม อาชีพการงาน หรือสัตว์เลี้ยงที่ตนมีความผูกพันอยู่
2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่จะต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิด การเปลี่ยนแปลงที่รับผิดชอบ การสอบ การแข่งขัน การโต้แย้ง การพบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันโดยไม่คาดคิดมาก่อน
3. ความคับข้องใจ คือ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การงานไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ก้าวหน้า ความเครียดในสภาพต่าง ๆ กัน

พิมพ์ ศรีทองคำ (2557, หน้า 12) กล่าวถึงสาเหตุในการเกิด
ความเครียดไว้ดังนี้

1. คุณลักษณะของงาน ได้แก่
 - 1.1 ความคลุมเครือของบทบาท (Role ambiguity)
 - 1.2 บทบาทมากเกินไป (Role overload)
 - 1.3 ความขัดแย้งของบทบาท Role under load)
 - 1.4 ความขัดแย้งของบทบาท Role conflict)
2. สภาพะของงาน ได้แก่
 - 2.1 เสียงดังเกินไป
 - 2.2 อุณหภูมิร้อนเกินไป
 - 2.3 แสงสว่างการทำงานมากเกินไป
 - 2.4 อุปกรณ์การทำงานที่ออกแบบไม่ดี
 - 2.5 สภาพแวดล้อมการทำงานที่เสี่ยงอันตราย หรือไม่ปลอดภัย เช่น การทำงานกับสารเคมีที่มีสารพิษ เครื่องจักรที่อันตราย
 - 2.6 การขาดความมั่นคงของงาน การถูกปลดออกจากงาน
3. ความแตกต่างของอาชีพ งานที่มีความเครียดสูง เช่น คนงานก่อสร้าง เลขานุการผู้ตรวจสอบ ผู้จัดการ สำนักงานหัวหน้าคนงาน ผู้หญิงเดินโต๊ะ งานที่มีความเครียดต่ำ เช่น ช่างฝีมือ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้ควบคุมอุปกรณ์หนัก พนักงานสต็อก บรรณารักษ์ ภารโรง
4. ความรับผิดชอบในงาน
5. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. การคุกคามทางเพศ (Sexual harassment)
7. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เหตุการณ์ชีวิต และความยุ่งเหยิงของชีวิตประจำวัน

สุคสบาย จุลกัทัพพะ (2562, หน้า 13) กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด ดังนี้

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

สาเหตุของความเครียดดังที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดแบ่งได้ เป็น 2 สาเหตุ คือ สาเหตุจากตัวบุคคล และสาเหตุจากสิ่งแวดล้อม

4. ประเภทของความเครียด

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้มีการแบ่งประเภทของความเครียดไว้ ดังนี้

4.1 การแบ่งประเภทของความเครียดตามผลที่ได้รับ

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

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

1. ความเครียดทางบวก (Positive Stress) เป็นความเครียดที่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นสุข เช่น สามารถทำงานเสร็จทันเวลา ผลสำเร็จในหน้าที่การงานได้เลื่อนตำแหน่ง ความเครียดทางบวกนี้ เรียกว่า Eustress
2. ความเครียดทางลบ (Negative Stress) เป็นความเครียดที่ไม่ดีเป็นความเครียดที่ทำให้เป็นทุกข์ เช่น เจ็บป่วย ญาติผู้ใหญ่เสียชีวิต ผิดหวังในหน้าที่การงาน ความเครียดทางลบนี้ เรียกว่า Distress

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดจะส่งผลอยู่ 2 ลักษณะ คือ ความเครียดที่ส่งผลทางบวก เป็นความเครียดที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ได้เลื่อนตำแหน่ง และความเครียดที่ส่งผลทางลบ เป็นความเครียดที่ทำให้งานไม่ประสบความสำเร็จ เช่น ผิดหวังในหน้าที่การงาน

4.2 การแบ่งประเภทความเครียดตามสภาพการณ์ที่ได้รับ

วารุณี มีมิ่งบุญ (2562, หน้า 12) กล่าวว่า ความเครียดแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นกับร่างกาย และความเครียดที่เกิดขึ้นกับจิตใจและมีสาเหตุแตกต่างกัน แบ่งประเภทของความเครียด ได้ 4 ประเภท คือ แบ่งตามจุดเกิดของอาการ แบ่งตามระยะที่เกิดอาการ แบ่งตามทิศทางของเหตุและผล และแบ่งตามระดับความเครียด

Miller and Keane (1972, pp. 915 – 946 อ้างถึงในสุดแสง หมื่นราม, 2554, หน้า 12) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย โดยแบ่งตามระยะเวลาการเกิด ดังนี้

1.1 ความเครียดฉับพลัน เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น ได้รับความเจ็บ อุบัติเหตุ

1.2 ความเครียดชนิดต่อเนื่อง เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงของร่างกายในวัยต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความคับข้องใจ สิ่งรบกวนทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น การป่วยเรื้อรัง เสียงดังรบกวน

2. ความเครียดทางจิตใจ เป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใดจะเกิดขึ้นเมื่อคิดว่าเป็นอันตราย อาจเกิดจากคำบอกเล่าของคนอื่น ประสบการณ์ในอดีต การชมภาพยนตร์หรืออ่านหนังสือที่ตื่นเต้นน่ากลัว ทำให้เกิดความเครียดของกล้ามเนื้อหัวใจ จนหัวใจเต้นเร็วและแรง

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียดสามารถแบ่งได้เป็น 2 สภาพการณ์ คือ ความเครียดที่เกิดกับร่างกาย เป็นความเครียดที่อันตรายให้เกิดขึ้นกับร่างกาย และความเครียดที่เกิดกับจิตใจ เป็นความเครียดที่คุกคามจิตใจให้เกิดความผิดปกติ

4.3 การแบ่งความเครียดตามความสามารถในการหลีกเลี่ยง

Hafen and Franden (1981, p. 18 อ้างถึงใน ดีเด่น ชัยชนะ, 2553, หน้า 21) แบ่งความเครียดตามความสามารถในการป้องกันการเกิด ดังนี้

1. ความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ไม่ชอบสถานการณ์ที่มีผู้คนแออัด ไม่ชอบอากาศร้อนอบอ้าว
2. ความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเจ็บป่วยหรือความตาย

5. ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

5.1 ทฤษฎีจิตวิทยาการรับรู้ (Cognitive Psychology Theory or Selye Stress Theory) (Selye, 1965, pp. 24 – 31 อ้างถึงใน สัจญา ลิธรรมมา, 2554, หน้า 16 – 17) กล่าวว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคาม อันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างเคมีเพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้น หรือ หมายถึง ผลกระทบทั่วไป (nonspecific effect) ทั้งหมดที่เกิดแก่อินทรีย์เมื่อมีสิ่งรบกวนและสิ่งรบกวนและสิ่งสำคัญคือ ร่างกายจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวและการต่อสู้กับความเครียดของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

5.1.1 ระยะตกใจ (stage of alarm) ระยะนี้มนุษย์จะโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้นทันทีทันใด ไม่มีโอกาสได้รวบรวมจิตใจและร่างกายเข้าด้วยกัน เพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นนั้น ระยะนี้เป็นระยะสั้นในขณะที่เดียวกันการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมีระบบประสาท จะทำงานร่วมกันเพื่อโต้ตอบต่อสิ่งที่กระตุ้น จะสังเกตได้เมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ ในร่างกาย เช่น การขับถ่าย เป็นต้น

5.1.2 ระยะต่อต้าน (stage of resistance) ระยะนี้มนุษย์ได้มีเวลาในการคิดหาวิธีที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวเพื่อต่อสู้กับภาวะความเครียด การปรับตัวระยะนี้มีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนเวลาในการทบทวนที่มาของความเครียด พฤติกรรมที่แสดงออกมากหรือน้อยขึ้น อยู่กับความรุนแรงของสิ่งที่มากระตุ้น ชนิดของความรุนแรง และตัวบุคคล ถ้ามนุษย์ไม่สามารถเลือกวิธีการที่จะนำมาใช้ในการปรับตัวให้เหมาะสมและถูกวิธีแล้ว การปรับตัวก็จะกลายเป็นโทษได้

5.1.3 ระยะหมดกำลังใจ (stage of exhaustion) เมื่อความรุนแรงที่มาของความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกันแล้ว

มนุษย์ก็ไม่สามารถจะปรับตัวได้อีกต่อไป แรงที่ใช้จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ ถ้ามนุษย์ใช้พลังทั้งสองเกินขีดความสามารถที่มีจำกัดแล้ว มนุษย์ย่อมไม่สามารถที่จะทนอยู่ต่อไปได้จำเป็นจะต้องอาศัยพลังงานจากภายนอกเพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานได้

5.2 ทฤษฎีความสอดคล้อง (The Person-Environment Fit Theory)

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (The Person-Environment Fit Theory) ซึ่งเป็นแนวความคิดของ French, Cobbard Rodgers (1982, pp. 8 - 17 อ้างถึงใน สัจญา ลิขรรรมา, 2554, หน้า 18) กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดที่ทั้งบนแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ ประการหนึ่ง คือ ความบีบคั้นขององค์กรประการที่สอง คือ ความเครียดของบุคคลซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและความเครียดมีผลต่อสุขภาพของบุคคล

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทำนายว่าเมื่อใดที่สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Work environment) ไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคลได้รับการตอบสนองจากสิ่งแวดล้อม ในการทำงานบุคคลจะไม่เกิดความเครียด หากสิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่สามารถสนองความต้องการของแต่ละบุคคล หรืองานที่ต้องปฏิบัติมีมากกว่าทักษะ ความรู้ ความสามารถที่บุคคลมีและเป็นเหตุให้บุคคลไม่สามารถทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด บุคคลก็จะเกิดความเครียด ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมนี้ชี้ให้เห็นว่า คนเราเกิดความเครียดได้จากปฏิสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย 2 ประการ คือ ความบีบคั้นจากองค์กรและความเครียดของบุคคล ซึ่งถ้าหากบุคคลได้รับความบีบคั้นหรืองานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความสามารถของตนเองก็จะไม่ทำให้เกิดความเครียด สิ่งแวดล้อมจึงเป็นเหตุให้บุคคลเกิดความเครียดได้

5.3 ทฤษฎีของ Martin and Osborne

Martin and Osborne (1989, pp. 132 - 138) ได้กล่าวว่า สภาวะที่ทำให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ความเครียดจากปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental stressors) ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัญหาด้านสังคม (Social stressors) ความเครียดที่มีปัญหาด้านจิตใจ (Psychological stressors) และความเครียดที่มาจากสาเหตุปัญหาด้านร่างกาย (Physical stressors)

5.4 ทฤษฎีและแนวคิดของ Sutherland and Cooper (1988, pp. 3 - 5) ได้จัดกลุ่มตัวแปรรวมที่พบจากงานวิจัยต่าง ๆ ว่ามีถึง 5 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะพื้นฐานของงาน เช่น สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย งานมาก งานเร่ง หรือรับผิดชอบสูง
2. บทบาทของบุคคลในองค์กร เช่น บทบาทขอบเขตไม่ชัดเจน
3. ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น มีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงาน
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ไม่มีการเลื่อนขั้นไม่มีหลักประกัน
5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร เช่น ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจ ไม่มีระบบขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

6. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารกับการบริหารงานวิชาการ เป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะมีมาตรฐาน หรือคุณภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนกับการจัดการเรียนรู้อย่างไร ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดดังนี้

ชานนทร์ มุ่งเขตกลาง (2556, หน้า 56) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 25 แบ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา มีปัจจัย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านองค์การ (Organizational Factor)
2. ด้านบุคคล (Personal Factor)
3. ด้านงาน (Work Load Factor)
4. ด้านการสนับสนุนทางสังคม (Social Support Factor)

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 7 – 8) ทำวิจัยเรื่องการสร้างรูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง อาการที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายจิตใจและการปฏิบัติงาน ดังนี้

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

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7 – 8) ทำวิจัยเรื่องการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาคุกคามก่อให้เกิดความไม่สมดุล ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมของบุคคล รวมถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของบุคคลด้วย หรืออาจกล่าวว่าสภาวะความเครียดเป็นกลไกการป้องกันตัวที่เกิดขึ้นเมื่อมีอันตรายจากลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมารบกวน ประกอบด้วย

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

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง สภาวะความรู้สึกที่เกิดจากความขัดแย้งภายในจิตใจ หรือเป็นภาวะของความรู้สึกที่เกิดจากความกดดันทั้งภายในและภายนอก หรือภาวะของความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ยุ่งยากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน แบ่งเป็น 5 ด้านได้ ดังนี้

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

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) นำเสนอว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจและความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งเป็น 5 ด้านได้ ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม
2. ด้านลักษณะงาน

3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

4. ด้านลักษณะองค์กร

5. ด้านลักษณะบุคคล

ปกาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 36) ได้ทำวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร พบว่ามีปัจจัยความเครียด 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะบุคคล

2. ด้านลักษณะงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อม

4. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

Hashim and Kayode (2010, pp. 2 – 4) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความเครียดของผู้บริหารและครูระดับอาวุโสในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม (Stressการจัดการระหว่างผู้บริหารและครูอาวุโสโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลาม) พบว่า มีปัจจัย 5 ด้านที่เกี่ยวข้องกับความเครียด คือ

1. ด้านขาดการสนับสนุนและการแก้ไขความขัดแย้ง (Lack of Support and Resolving Conflict)

2. ทรัพยากรไม่เพียงพอ (Inadequate Resources)

3. ด้านภาระงาน (Workload)

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Work Condition)

5. ด้านความรับผิดชอบในงานบริหาร (Administrative Responsibility)

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

1. ผู้บังคับบัญชา

2. งานที่รับผิดชอบ

3. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน

4. เศรษฐกิจและการเงิน

5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

6. ภายในตัวบุคคล

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

1. บทบาทในองค์กร
2. บุคคล
3. ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน
4. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน
5. งานที่ได้รับมอบหมาย

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิจัยชาวไทยและชาวต่างประเทศ นำเสนอดังตาราง 1

ตาราง 1 ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารตามแนวคิดของนักวิจัยชาวไทยและชาวต่างประเทศ

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ชานนท์ มุ่งเขตกลาง (2556)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559)	นาคยา สุวรรณจันทร์(2560)	พรพนทิพา สุตาสุข (2560)	พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562)	ปภาลักษณ์ โสมแก้ว(2565)	Hashim and Kayode (2010)	Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011)	Manabete (2016)	ความถี่	ร้อยละ
1. ด้านลักษณะงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	9	100
2. ด้านสภาพแวดล้อม		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	8	89
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/บุคคลในหน่วยงาน		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	7	78
4. ด้านผู้บังคับบัญชา								✓		1	11
5. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	✓					✓	✓	✓	✓	5	56
6. ด้านการเงิน								✓		1	11
7. ด้านลักษณะองค์การ	✓				✓					2	22
8. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ			✓	✓						2	22

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร	ชานนท์ มุ่งเขตกลาง (2556)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559)	นาตยา สุวรรณจันทร์(2560)	พรณนทิพา สุดาสุข (2560)	พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562)	ปภาลักษณ์ โสมแฝง(2565)	Hashim and Kayode (2010)	Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011)	Manabete (2016)	ความถี่	ร้อยละ
9. ดานบทบาทหน้าที่ในองค์กร		✓	✓	✓		✓			✓	5	56
10. ทรัพยากรไม่เพียงพอ							✓			1	11
11. ดานสาเหตุนอกองค์กร		✓					✓			2	22
12. ดานสนับสนุนทางสังคม	✓									1	11

จากตาราง 1 จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ นักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดไว้อย่างหลากหลาย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้พิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหาร โดยใช้เกณฑ์ความถี่ของแนวคิดนักวิชาการและนักวิจัยตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 5 นำไปใช้) ได้ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน	คิดเป็นร้อยละ	100
2. ด้านสภาพแวดล้อม	คิดเป็นร้อยละ	88.89
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน/บุคคลในหน่วยงานซึ่งผู้วิจัยขอปรับเป็นคำว่า ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	คิดเป็นร้อยละ	77.78
4. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	คิดเป็นร้อยละ	55.56
5. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ	คิดเป็นร้อยละ	55.56

สรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ความเครียดด้าน ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะงาน สภาพแวดล้อม บทบาทหน้าที่ในองค์การและ ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

จากการสังเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหาร สรุปเป็นปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหาร ได้ 5 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ และ 5) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ด้านลักษณะบุคคล

1.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความหมายด้านลักษณะส่วนบุคคลไว้ดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ความวิตกกังวล ความต้องการภายในจิตใจ ค่านิยม ความกดดันภายในตนเอง

สมบูรณ์ โคนเคน (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความเครียดด้านตัวบุคคล หมายถึง สาเหตุที่สัมพันธ์กับวิถีชีวิตของบุคคล ได้แก่ โครงสร้างบุคลิกภาพ ประสบการณ์ในชีวิต อัตมโนทัศน์ของบุคคล (Self-concept) สุขภาพและอื่น ๆ

อรรถกฤษ ฝ่องคณะ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า สาเหตุความเครียดภายในบุคคล หมายถึง ภัยคุกคาม เหตุการณ์ หรือสิ่งที่กระตุ้นทำให้เกิดความเครียดจากภายในบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความแข็งแรงของร่างกาย การเจ็บป่วย บุคลิกภาพส่วนบุคคล

อารยา จันตุ้ย (2560, หน้า 5) กล่าวว่า สาเหตุด้านบุคคล (Personal source) ได้แก่ ลักษณะปัจเจกบุคคล โครงสร้างบุคลิกภาพ สุขภาพของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

อินทุกานต์ ประชุมชน (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ความเครียดที่เกิดจากชีวิตส่วนตัว หมายถึง สาเหตุความเครียดที่เกิดจากลักษณะนิสัยส่วนบุคคล เช่น เป็นคนที่มีความวิตกกังวลง่าย เกิดความทุกข์ใจ ความกลัว เป็นคนจริงจังกับชีวิตทำอะไรต้องทำให้ดีสมบูรณ์แบบ เจ้าระเบียบเป็นคนตรงมีมาตรฐานในการดำเนินชีวิตสูง มีความสามารถในการทำงานเหนือกว่าผู้อื่น บางคนทำงานหวังผลตอบแทนมากเมื่อไม่ได้ตามที่หวังทำให้รู้สึกผิดหวังและเกิดความเครียด

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษาที่ส่งผลต่อความต้องการความรู้สึกรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวล และการแปลความหมายจากการรับรู้สิ่งต่าง ๆ และด้านสรีระของบุคคล การพักผ่อนไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารไม่ดี สุขภาพไม่แข็งแรง รวมถึงความพิการของร่างกาย

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

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า ความเครียดด้านลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นทางอารมณ์ของบุคคล ที่รู้สึกหวั่นกลัวไม่สบายใจ เกิดความตึงเครียดควบคุมตัวเองไม่ได้หรือเป็นผลมาจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นที่ตนเองกำหนดขึ้นมา

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล เป็นปัจจัยเกี่ยวกับความรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวล อารมณ์ของผู้บริหาร ความกดดันภายในตนเองของผู้บริหาร สุขภาพร่างกายของผู้บริหาร

เองและด้านสรีระของบุคคล ความแตกต่างระหว่างบุคคล ความคาดหวังของผู้อื่นที่มีต่อ
งาน หรือพฤติกรรมในการทำงานของตน

1.2 ผลของปัจจัยความเครียดด้านลักษณะบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของครู

ความเครียดด้านลักษณะบุคคล เป็นภาวะทางความรู้สึกรู้สึก ความคิด
เจตคติ ความวิตกกังวล อารมณ์ของผู้บริหาร ความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารหรือ
สิ่งทีกระตุ้นทำให้เกิดความเครียด จากภายในบุคคล ไม่ว่าจะเป็นเรื่องความแข็งแรงของ
ร่างกาย การเจ็บป่วย บุคลิกภาพส่วนบุคคล เมื่อมีภาวะความเครียดสะสมเป็นเวลานานจะ
ทำให้ความต้องการ ความรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวล และการแปลความหมาย
จากการรับรู้สิ่งต่าง ๆ และด้านสรีระของผู้บริหารสถานศึกษา ผิดปกติ ความผิดปกติของ
ผู้บริหารสถานศึกษานี้จะผลต่อเนื่องไปยังการบริหารโรงเรียน เมื่อผู้บริหารสถานศึกษา
ไม่สามารถบริหารโรงเรียนได้อย่างเต็มศักยภาพ ก็จะทำให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพ
ทำงานครูด้วยเช่นกัน

2. ด้านลักษณะงาน

2.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของปัจจัยด้านลักษณะ
งานไว้ดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชช์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัย
ความเครียดด้านลักษณะงานที่ทำ หมายถึง สภาพงานที่ข้าราชการครูต้องรับผิดชอบต้อง
ปฏิบัติตามหน้าที่ไม่ให้เกิดตกบกพร่องเพื่อจะไม่ให้เกิดผลเสียที่เกิดขึ้นกับงานดังกล่าว

สมบูรณ์ โคเคน (2559, หน้า 8) กล่าวว่า ความเครียดด้าน
ลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน และการดำเนินชีวิตซึ่ง
หมายถึง ความรู้สึกและประสิทธิภาพในอาชีพปัจจุบันรวมถึงการคาดหวังในอนาคต

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7 – 8) กล่าวว่า ด้านลักษณะ
งาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกดัดดันด้านร่างกายและจิตใจ
เนื่องจากปริมาณของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน การทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและ
ความสามารถ งานที่ทำมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปต้องใช้ความรับผิดชอบสูง
มีชั่วโมงการทำงานมาก มีความเร่งรัด รวดเร็ว และเร่งด่วน ทรัพยากรในการปฏิบัติงาน
มีจำกัด ลักษณะงานไม่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ความเครียดด้านลักษณะงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความพยายามสูงเกินความสามารถ หรือมีชั่วโมงการทำงานมากต้องปฏิบัติงาน

อรรถกฤษ ฝ่องคณะ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า สาเหตุความเครียดด้านลักษณะงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากงานที่รับผิดชอบในที่ทำงาน เช่น งานมากเกินไป งานมีความเร่งด่วน งานมีความยาก เป็นต้น

อารยา จันตุ้ย (2560, หน้า 5) อธิบายว่า ความเครียดที่เกิดจากงานที่ได้รับมอบหมาย หมายถึง สาเหตุความเครียดที่เกิดจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป งานคลุมเครือ หรืองานมากเกินไป ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอ เป็นเหตุให้สุขภาพกายเสื่อมโทรม และสุขภาพจิตเสื่อมโทรมตามไปด้วยในขณะเดียวกันการได้รับมอบหมายงานที่ง่ายเกินไป หรือน้อยเกินไปก็จะเป็นสาเหตุให้ผู้ที่ทำงานรู้สึกว่าคุณค่าขาดความเชื่อมั่นในตนเอง

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) อธิบายว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานมากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ เวลาเร่งด่วนเกินไป

ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 38) อธิบายว่า ด้านลักษณะงานคือ ปริมาณงานของผู้บริหารที่มากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหาร หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป

Sutherland and Cooper (1988, pp. 3 – 5 อ้างถึงใน สุรเชษฐ สุวรรณมาลี, 2564, หน้า 30) กล่าวถึง ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย งานมาก งานเร่ง หรือรับผิดชอบสูงซึ่งจะทำให้เกิดความเครียด

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

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

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน คือ ปริมาณงานของผู้บริหารที่มากเกินไป ความลำบากในการทำงาน ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับกำหนดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถ หรือเกินความสามารถของผู้บริหาร

2.2 ผลของปัจจัยความเครียดด้านลักษณะงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครู

การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเผชิญความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ จากปริมาณงานที่มากเกินไปหรือความยากลำบากในการทำงาน นโยบายที่ขาดความชัดเจน และต้องรับความคาดหวังที่สูงในการทำงานซึ่งต้องความสมบูรณ์แบบ นำมาซึ่งการนอนหลับไม่เพียงพอเนื่องจากความกดดันในการทำงาน อาจนำไปสู่ความดันโลหิตสูง โรคอ้วน, ภาวะซึมเศร้า, หัวใจวาย, และปัญหาร้ายแรงอื่น ๆ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานของครูเกิดความผิดพลาดเนื่องจากผู้บริหารจะขาดความสามารถในการสื่อสารที่ดีกับครู ทำให้การมอบหมายงานแก่ครูไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ จากสภาพการณ์ดังกล่าวทำให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูไม่ดีเท่าที่ควร

3. ด้านสภาพแวดล้อม

3.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของปัจจัยสิ่งแวดล้อมไว้ ดังนี้

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

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 7 - 8) กล่าวว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดัน ด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากบรรยากาศในโรงเรียนไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพ บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม

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

อินทุกานต์ ประชุมชน (2560, หน้า 8) อธิบายว่า ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง สาเหตุความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา อันเป็นสิ่งของซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อมที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา ได้แก่ ความร้อน ความเย็นที่มีผลกระทบต่อร่างกายและสุขภาพของบุคคล รวมทั้งด้านกายภาพของบุคคล เช่น การหมดประจำเดือนในผู้หญิง ความชราความเจ็บป่วย อุบัติเหตุ การขาดการออกกำลังกาย และการขาดแคลนปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดความเครียดได้

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) อธิบายว่า ความเครียดที่เกิดจากด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม แออัดเกินไปใกล้กับมลภาวะทางเสียง มีเสียงรบกวน การเดินทางไปทำงานที่การจราจรติดขัดความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานความเครียดจากภัยพิบัติต่าง ๆ

สุรเชษฐ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 32) สรุปไว้ว่า ปัจจัยด้านความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึง สาเหตุความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวเรา ซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อมที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม ที่มีผลต่อร่างกายสุขภาพของบุคคล เช่น ความร้อน ความเย็น มลภาวะทางอากาศ มลภาวะทางเสียง รวมถึงไปถึงปัจจัยที่ใช้ดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ซึ่งทำให้เกิดความเครียดได้ จึงส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของบุคคลจนไม่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร

ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 41) สรุปได้ว่า ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้บริหารที่มีผลต่อร่างกาย สุขภาพของผู้บริหาร เช่น ความร้อน ความเย็น มลภาวะทางอากาศ มลภาวะทางเสียง

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม มีเสียงรบกวน อันเป็นสิ่งของซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อมที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา มีผลต่อร่างกายสุขภาพของบุคคล

3.2 ผลของปัจจัยความเครียดด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของครู

สิ่งแวดล้อมที่เต็มไปด้วยความรู้สึกกดดัน บรรยากาศที่ไม่เป็นมิตร บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย การติดต่อสื่อสารที่ไม่มีความชัดเจน ขาดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และขาดการได้รับความร่วมมือจากหน่วยงาน ภายนอก ตลอดจน กลิ่น แสง เสียง อากาศ ที่ไม่พึงประสงค์ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดภาวะความเครียดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษา เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาตกอยู่ใน ความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้สุขภาพร่างกายเสื่อมลง เนื่องจากเกิดความไม่สมดุล ของระบบฮอร์โมน ซึ่งเป็นชีวเคมีที่สำคัญต่อมนุษย์ เพราะทำหน้าที่ช่วยควบคุมการทำงานของ ระบบต่าง ๆ ภายใน อีกทั้งยังทำให้จิตใจขุ่นมัว สูญเสียความเชื่อมั่นในความสามารถ ที่จะจัดการกับชีวิตของตนเอง ผลเสียเหล่านี้ไม่เพียงจะเกิดขึ้นกับผู้บริหารสถานศึกษาแต่ยัง ส่งผลไปยังครูผู้สอนในโรงเรียน ทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูลดลงตามไปด้วย

4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

4.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึงด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การไว้ ดังนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ชัดเจน ขอบเขตความรับผิดชอบ และ เป้าหมายของงานที่ไม่ชัดเจนผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน การจัดสรรงานที่ คลุมเครือ การต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, หน้า 7 - 8) กล่าวว่า ด้าน บทบาทหน้าที่ในองค์การ หมายถึง ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนต้องปฏิบัติงาน หลาย ๆ อย่าง พร้อมกันในเวลาเดียวกันลักษณะงานที่ไม่ท้าทายความสามารถงานที่ทำมี คำชี้แจง หรือคำสั่งไม่ชัดเจนการแสดงบทบาทที่เคร่งขรึมในการทำงาน และการทำงานใน เรื่องที่ประชาชนและชุมชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

ดอน สมรูป (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ใน องค์การ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้ สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ในที่นี้หมายถึง ความไม่ ชัดเจนในบทบาทของตำแหน่ง ความไม่สอดคล้องของลักษณะงานกับความสามารถ

ลักษณะของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน งานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ความขัดแย้งต่อคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ หมายถึง นโยบายขององค์การ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสื่อสารในองค์การที่ไม่ชัดเจน

ปกาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 49) สรุปได้ว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ คือ ความไม่ชัดเจนในบทบาทของผู้บริหารในองค์การ บทบาทมากเกินไปหรือน้อยเกินไป โครงสร้างองค์การที่ไม่ชัดเจน คำสั่ง นโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานของต้นสังกัดขาดความชัดเจน การขาดอิสระในการตัดสินใจ รวมไปถึงการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม จนทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ หมายถึง โครงสร้างองค์การ รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบการจัดการและรูปแบบการสื่อสารไม่ชัดเจนขององค์การ

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ หมายถึง โครงสร้างองค์การ นโยบาย ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ไม่มีความสอดคล้องของลักษณะงานกับความสามารถ ลักษณะของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน ขาดอิสระในการตัดสินใจ ส่งผลให้เกิดความเครียดกับผู้บริหาร

4.2 ผลของปัจจัยความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

บทบาทหน้าที่ในองค์การเป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดจากการทำงาน ความคลุมเครือของที่มีความสัมพันธ์กับอาการทางจิต และเกิดจากความเครียดจากการทำงานในระดับสูง ส่วนความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่ สาเหตุมาจากความขัดแย้งจากความต้องการของตัวงานที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการของครูผู้สอน ซึ่งเป็นเรื่องปกติหากบุคคลจะรู้สึกว่าตนเองตกอยู่ในสภาพไม่พอใจกับตัวงานที่ทำแต่ไม่สามารถทำอะไรได้ นอกจากความคลุมเครือของบทบาทหน้าที่และความขัดแย้งของบทบาทหน้าที่แล้ว ยังมีสถานการณ์อื่น ๆ ที่มีบทบาทสำคัญที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ความเครียดจึงทำให้ความจำและสติปัญญาลดลง และยังมีผลต่อการทำงานของระบบสารสื่อประสาทที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับอารมณ์และพฤติกรรมโดยเฉพาะสารสื่อประสาท จึงทำให้

เกิดอาการซึมเศร้าและวิตกกังวลกว่าเวลาปกติ ซึ่งการที่ผู้บริหารสถานศึกษามี
ความเครียดเกิดขึ้นดังที่กล่าว ก็จะทำผลให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูลดน้อยลง

5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

5.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษากล่าวถึง ปัจจัยความเครียดด้าน
ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไว้ ดังนี้

อุดมลักษณ์ เมฆาวณิชย์ (2556, หน้า 5) กล่าวว่า ด้าน
ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการครู
ด้วยกันในสถานศึกษา และผู้บังคับบัญชา ได้แก่ ผู้บริหาร และบุคลากรในโรงเรียน

สมบูรณ์ โคนเคน (2559, หน้า 7) กล่าวว่า ความเครียดด้าน
สัมพันธ์ภาพ หมายถึง เป็นสาเหตุที่เป็นผลมาจากการปะทะสังสรรค์ (Interaction) กับคน
อื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ครอบครัว เพื่อนบ้าน คู่สมรส เพื่อน ซึ่งเป็นเชิงลบ

อรรถกฤษ ฝ่องคณะ (2560, หน้า 5) กล่าวว่า สาเหตุความเครียด
ด้านสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ภาพกับ
เพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนิทาว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน
การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) อธิบายว่า ด้าน
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน
ผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อถือใน
ความสามารถ จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ขาดความจริงใจไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

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

สุรเชษฐ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 33) อธิบายว่า ปัจจัย
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน
ผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ
จากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ขาดความจริงใจ ไม่ได้รับการยอมรับซึ่งกันและกัน
การประสบความสำเร็จ ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่ง
พวก การเลื่อนตำแหน่งไม่ได้รับความเป็นธรรม ความมั่นคงในอาชีพการงานและปัญหา

ทางอารมณ์ของผู้ร่วมงาน ในการทำงานความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นสิ่งที่จำเป็นมาก ในองค์กร เช่น ถ้ามีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดีเราสามารถสอบถามขอความช่วยเหลือหรือคำแนะนำจากเพื่อนร่วมงานได้ แม้กระทั่งยังได้รับพลังงานที่ดีในการทำงาน โดยเป็นคำชม หรือสิ่งของ ทำให้เราทำงานได้อย่างมีความสุข และส่งผลต่องานที่ทำ

ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 44) อธิบายว่า ด้าน

ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่การยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ

Mandabete (2016, p. 1) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนิทว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือ ขาดความจริงใจ ไม่การยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก

5.2 ผลของปัจจัยความเครียดด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน เป็นลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน เช่น การให้ความไว้วางใจและเชื่อถือ การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับครูผู้สอน ถ้าดำเนินไปได้ อย่างราบรื่น บรรยากาศในการทำงานก็จะอบอุ่น มีมิตรภาพและไว้วางใจซึ่งกัน หากสภาพของสัมพันธ์ภาพดังกล่าว มีลักษณะในทางตรงกันข้ามกับที่กล่าวมา ย่อมก่อให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการทำงานขึ้นได้ เมื่อผู้บริหารเผชิญกับความเครียดเป็นเวลานาน จะทำให้มีการบริโภคอาหารมากกว่าปกติ มีอาการนอนหลับยากหรือนอนไม่หลับหลายคืนติดต่อกัน ภาวะที่ผู้บริหารสถานศึกษาไม่สมบูรณ์ ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ อาจทำให้มีการบริหารงานในสถานศึกษาผิดพลาดซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครู

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีความสำคัญและเป็นเกณฑ์การประเมินหนึ่งของผู้บริหารสถานศึกษา หลักการแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามีหน่วยงานที่ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย

1. สมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน

สมรรถนะตามหนังสือสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่ นร. 1008/ว27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหาร ได้แก่

1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
 - 1.4 การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม
 - 1.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม
2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ประกอบด้วย
 - 2.1 ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 - 2.2 การวิเคราะห์และการสังเคราะห์
 - 2.3 การสื่อสารและการจูงใจ
 - 2.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร
 - 2.5 การมีวิสัยทัศน์
3. สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบไปด้วย
 - 3.1 ภาวะผู้นำ
 - 3.2 วิสัยทัศน์
 - 3.3 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
 - 3.4 ธรรมภิบาล
 - 3.5 หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยง
 - 3.6 ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์
 - 3.7 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 3.8 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

3.9 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

2. สมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (2558, หน้า 10) ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ประกอบด้วย

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 การบริการที่ดี

1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ

1.5 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และการทำงานเป็นทีม

2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่บุคลากรจำเป็นต้องมีเพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ประกอบไปด้วย

2.1 การคิดวิเคราะห์

2.2 การมองภาพองค์รวม

2.3 การสืบเสาะหาข้อมูล

2.4 การประกันคุณภาพการศึกษา

2.5 ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ

2.6 ความสามารถในการจูงใจ

2.7 ติดตามความเคลื่อนไหวทางวิชาการและวิชาชีพ

2.8 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร

3. สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึง ความรู้ความสามารถด้านการบริหารจัดการโดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ผู้บริหารจะมีบทบาทหน้าที่ในการบริหารงานที่รับผิดชอบมีสมรรถนะภาวะผู้นำวิสัยทัศน์ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คุณธรรมจรรยาบรรณ หลักการบริหารจัดการและการบริหารความเสี่ยง ด้านนโยบายและแผนกลยุทธ์

3.1 ภาวะผู้นำ

- 3.2 วิสัยทัศน์
- 3.3 คุณธรรมจริยธรรม
- 3.4 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
- 3.5 ความสามารถในการให้บริการ
- 3.6 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
- 3.7 การวางแผน
- 3.8 ความสามารถในการปฏิบัติงาน
- 3.9 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
- 3.10 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

3. สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา

สมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพครูสภา (2559, หน้า 4) ได้กำหนดสมรรถนะของผู้บริหารดังนี้

1. สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีอุดมการณ์ของผู้บริหารและแนวทางการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ หลักสูตรการสอน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้มุ่งผลสัมฤทธิ์ สามารถพัฒนาหลักสูตรและบริหารการจัดการเรียนการสอนในแนวทางใหม่ได้ปฏิบัติการประเมินความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และปรับปรุงการบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้สามารถศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาวิชาชีพ
2. สมรรถนะด้านองค์กร ได้แก่ ความรู้ของบุคคลที่ช่วยทำให้องค์กรเกิดมูลค่าเพิ่ม อาทิการมีความรู้เกี่ยวกับการยกเครื่ององค์กร การเปลี่ยนแปลงองค์กร วัฒนธรรมองค์กร รวมทั้ง บริหารจัดการคุณภาพโดยรวมและการประกันคุณภาพ การศึกษาการวิเคราะห์และการสังเคราะห์สามารถจัดทำรายงานผลการประเมินตนเองของสถานศึกษาเพื่อรองรับการประเมินภายนอก นำผลการประกันคุณภาพการศึกษาไปใช้เพื่อพัฒนาสถานศึกษา เป็นต้น
3. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ได้แก่ ทักษะด้านมนุษย์ วิสัยทัศน์ และความน่าไว้วางใจ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ สามารถระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา สามารถบริหารการศึกษาและสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและท้องถิ่นได้กิจการและกิจกรรมนักเรียน สามารถบริหารจัดการให้เกิดกิจกรรมพัฒนาผู้เรียน การดูแลช่วยเหลือผู้เรียน สามารถส่งเสริมวินัยคุณธรรม จริยธรรม และความสามัคคีในหมู่คณะคุณธรรม

จริยธรรม และจรรยาบรรณ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีจิตสำนึกสาธารณะและเสียสละให้สังคม ปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ

4. สมรรถนะด้านประกอบการ ได้แก่ การมีความคิดที่ดี ๆ แนวคิดด้านบริหารจัดการ การป้องกันความล้มเหลว และความสามารถจัดการกับความเสี่ยง การบริหารสถานศึกษา

5. สมรรถนะระดับมหภาคและสมรรถนะระดับโลก ได้แก่ การมีความรู้เกี่ยวกับเหตุการณ์และความเคลื่อนไหวของประเทศและของโลก เช่น รู้ว่าขณะนี้ทั่วโลกกำลังเกิดอะไรขึ้น รู้จักสำรวจความเป็นไปได้และหลีกเลี่ยงอันตรายที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรของตน สามารถกำหนดนโยบาย แผน กลยุทธ์และนำไปสู่การปฏิบัติให้สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา เลือกใช้ทฤษฎีหลักการและกระบวนการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทมหภาคและภูมิสังคม สามารถบริหารงานวิชาการ บริหารแหล่งเรียนรู้และสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนรู้ เป็นต้น

4. สมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

สมรรถนะตามสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2560, หน้า 6) ได้กำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะร่วมของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อหล่อหลอมค่านิยม และพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วย
 - 1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน
 - 1.2 การบริการที่ดี
 - 1.3 การพัฒนาตนเอง
 - 1.4 การทำงานเป็นทีม
 - 1.5 จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหาร
2. สมรรถนะตามตำแหน่งงาน หมายถึง ความรู้ของบุคคลที่ใช้ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ประกอบด้วย
 - 2.1 การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้
 - 2.2 การพัฒนาผู้เรียน
 - 2.3 การบริหารจัดการชั้นเรียน
 - 2.4 การวิเคราะห์ สังเคราะห์ และการวิจัยเพื่อพัฒนา
 - 2.5 ภาวะผู้นำผู้บริหาร

2.6 การสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการ
จัดการเรียนรู้

3. สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย

3.1 ภาวะผู้นำ

3.2 วิสัยทัศน์

3.3 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

3.4 ด้านนโยบายแผนกลยุทธ์

3.5 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

3.6 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

3.7 คุณธรรมจริยธรรม

ตาราง 2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารตามแนวคิดของหน่วยงานของรัฐ

สมรรถนะทางการบริหาร	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ พลเรือน	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการ ครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูสุภาพ	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา ขั้นพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
1. ภาวะผู้นำ	✓	✓	✓	✓	4	100
2. วิสัยทัศน์	✓	✓	✓	✓	4	400
3. ความสามารถในการสร้างระบบ การให้บริการ	✓	✓	✓		3	75
4. คุณธรรมจริยธรรม	✓	✓	✓	✓	4	100
5. หลักการบริหารจัดการและ บริหารความเสี่ยง	✓					
6. การวางแผน	✓	✓	✓	✓	4	100
7. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	4	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สมรรถนะทางการบริหาร	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน	สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา	ครูสภา	สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน	ความถี่	ร้อยละ
8. หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	✓	✓	✓	✓	4	100
9. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	✓	✓	✓	✓	4	100
10. ความสามารถในการปฏิบัติงาน		✓	✓		2	50
11. ความสามารถในการให้บริการ		✓	✓			50

จากตาราง 2 จากการศึกษาสมรรถนะผู้บริหารที่กำหนดโดยหน่วยงานของรัฐ ผู้วิจัยได้พิจารณาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์ความถี่ ตั้งแต่ร้อยละ 50 ขึ้นไป (ความถี่ตั้งแต่ 2 นำไปใช้) ได้ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารที่จะใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 10 ด้าน ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ คิดเป็นร้อยละ 100
2. วิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 100
3. ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 75
4. คุณธรรมจริยธรรม คิดเป็นร้อยละ 100
5. การวางแผน คิดเป็นร้อยละ 100
6. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 100
7. หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 100
8. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี คิดเป็นร้อยละ 100
9. ความสามารถในการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 50

10 ความสามารถในการให้บริการ คิดเป็นร้อยละ 50

สรุปได้ว่า สมรรถนะทางการบริหาร ในด้านต่าง ๆ มีดังนี้ ภาวะผู้นำ
วิสัยทัศน์ ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ คุณธรรมจริยธรรม การวางแผน
ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ความสามารถในการ
พัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ความสามารถในการปฏิบัติงานและความสามารถในการ
พัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

จากการสังเคราะห์สมรรถนะทางการบริหาร สรุปเป็นสมรรถนะทางการ
บริหาร ได้ 10 ด้าน คือ 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) ความสามารถ
ในการสร้างระบบการให้บริการ 5) ความสามารถในการให้บริการ 6) ความสามารถในการ
พัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 7) ความสามารถในการวางแผน 8) ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน 9) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 10) หลักการบริหารจัดการด้วยระบบ
คุณภาพ ดังรายละเอียด ดังนี้

1. ภาวะผู้นำ

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา (2560, หน้า 91) ได้กำหนด
บทบาทของผู้บริหาร ไว้ว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีคุณธรรมจริยธรรมมีความสามารถ
ทั้งด้านบริหารและวิชาการ ตามมาตรฐานสมรรถนะ และมาตรฐานตำแหน่งและ
บริหารงานอย่างมีธรรมาภิบาล

1.1 ความหมาย

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำ
ไว้ดังนี้

ชัยณรงค์ สร้างช่วง (2561, หน้า 16) อธิบายว่า ภาวะผู้นำเป็น
การที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลของบุคคลที่ครองตำแหน่ง เพื่อจูงใจ โน้มน้าวให้บุคคลหรือ
กลุ่มปฏิบัติตามความคิดเห็น ความต้องการของตนด้วยความเต็มใจ ยินดีที่จะให้ความ
ร่วมมือประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน
ภาวะผู้นำจึงมีองค์ประกอบที่สำคัญ คือ ผู้นำ ผู้ตาม ความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม
หรืออาจสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำคือรูปแบบของกระบวนการใช้อิทธิพลเป็นความสามารถใน
การนำของผู้นำหรือกลุ่มในอันที่จะก่อให้เกิดการกระทำกิจกรรมหรือการเปลี่ยนแปลง
เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม

อิบตีซาม เจะหะ (2564, หน้า 20) อธิบายว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่เป็นผู้นำในการใช้อิทธิพลหรืออำนาจหน้าที่ของตนเพื่อ ชักจูง โน้มน้าว ดลใจให้บุคคลหรือกลุ่มคนเกิดการคล้อยตาม และร่วมมือในการปฏิบัติงาน โดยอาศัยการทุ่มเททั้งกำลังกาย ความคิด ความสามารถและปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของภาวะผู้นำที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ เป็นการที่บุคคลสามารถใช้อิทธิพลหรืออำนาจ โน้มน้าวให้บุคคลเกิดการคล้อยตามยินดีที่จะให้ความร่วมมือประสานงานเพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่ม ตามที่กำหนดไว้ร่วมกัน

1.2 ความสำคัญของภาวะผู้นำ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของภาวะผู้นำ ไว้ดังนี้

ปราโมทย์ พลราชม (2559, หน้า 17) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กระตุน โน้มน้าวจิตใจ จูงใจ ให้เพื่อนร่วมงานยอมรับ คล้อยตามร่วมปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์การหรือหน่วยงานรวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคคลในองค์การหรือหน่วยงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อความเป็นเอกภาพในการทำงานเป็นหลักยึดให้กับบุคลากรในหน่วยงานเมื่อเผชิญสภาวะคับขัน มีความระมัดระวัง ความรอบคอบ ความเข้มแข็งและกล้าตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงสภาพต่าง ๆ เพื่อให้้องค์การหรือหน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขัน การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้ประสานงาน เป็นผู้ให้ความสะดวกตลอดจนเป็นตัวแทนติดต่อกับบุคคลภายนอกและเป็นตัวแทนหรือสัญลักษณ์ของกลุ่ม นำมาซึ่งการยอมรับ ศรัทธาว่าผู้นำจะสามารถนำความเจริญก้าวหน้า ความภาคภูมิใจ เกียรติยศชื่อเสียงและความสำเร็จมาสู้องค์การหรือหน่วยงานได้

สิริพรรณ จิ่งสุทธิวงษ์ (2560, หน้า 33) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ภาวะผู้นำมีผลต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องกับความสามารถในการ กระตุ้นบุคคลอื่นให้มีโอกาสทั้งให้บริการและนำผู้อื่น จึงเป็นจุดเริ่มต้นของความสามารถในการเพิ่มคุณภาพชีวิตให้กับสังคมสำหรับบุคคลที่อยู่ในตำแหน่งผู้นำ ให้บริการผู้อื่นอยู่เสมอ และจะคอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาแล้วผลลัพธ์ที่ได้นี้จะช่วยเพิ่มคุณค่าแก่

บุคคลมากขึ้น ด้วยเหตุนี้ หลังจากแนวคิดภาวะผู้นำ มีบทบาทมากขึ้นจนถึงปัจจุบัน จึงมีการประยุกต์แนวคิดดังกล่าวไปใช้ในทางปฏิบัติอย่างแพร่หลายทั้งหน่วยงานของภาครัฐและเอกชน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา

ผกาวัลลี เกียรติโกวิท (2562, หน้า 19) กล่าวว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ ความสามารถของผู้นำที่จะใช้อิทธิพลบังคับบัญชา โน้มน้าว ชักจูงหรือจูงใจ โดยใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสารเป็นสื่อกลางประสานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้าใจ และรับรู้ในคำสั่งจนสามารถปฏิบัติงานได้ ยกย่องระดับคุณภาพของกระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงาน เพื่อเกิดผลดีบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สรุปได้ว่า ความสำคัญของภาวะผู้นำ คือ การที่ผู้นำใช้ภาวะผู้นำที่แสดงออกในด้านการใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ กระตุ้น โน้มน้าว จิตใจ จูงใจ ให้เพื่อนร่วมงานยอมรับแก้ปัญหาความขัดแย้งของบุคคลในองค์กรหรือหน่วยงานให้เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน คอยกระตุ้นให้มองหาโอกาสในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้องค์กรหรือหน่วยงานรอดพ้นจากสภาวะคับขันและยกระดับคุณภาพของกระบวนการกลุ่มในการปฏิบัติงานเพื่อเกิดผลดีบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. วิสัยทัศน์

2.1 ความหมายของวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายวิสัยทัศน์ ไว้ดังนี้ นนทิพร สำน้อย (2557, หน้า 44) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึง คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจนโดยภาพนั้นต้องสอดคล้องกับเป้าหมายและอยู่บนพื้นฐานของความเป็นไปได้เพื่อที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ

ธนบดี ศรีโคตร (2562, หน้า 16) อธิบายว่า วิสัยทัศน์ หมายถึงพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลในการใช้อิทธิพลที่เป็นกระบวนการในการกระตุ้น ชี้นำ บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลให้เกิดความร่วมมือด้วยการยอมรับ เชื่อมั่นและเต็มใจในการปฏิบัติงานหรือกิจกรรมขององค์กรให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย

จากความหมายของวิสัยทัศน์ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์ คือ คุณสมบัติของบุคคลที่มองเห็นภาพในอนาคตขององค์กรได้อย่างชัดเจน และสามารถ

ใช้อิทธิพลที่เป็นกระบวนการในการกระตุ้น ชี้นำ บุคคลอื่น หรือกลุ่มบุคคลให้เกิดความ
ร่วมมือด้วยการยอมรับ เชื่อมมั่น และเต็มใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ความสำคัญของวิสัยทัศน์

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของวิสัยทัศน์
ไว้ดังนี้

ทองคำ พิมพา (2556, หน้า 23) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มี
ความสำคัญในการช่วยกระตุ้น ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรักผูกพันและมุ่งมั่นใน
การปฏิบัติงานตามวิสัยทัศน์ เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้าและบรรลุเป้าหมาย
ตามที่วางไว้

สุคนธ์ เสงี่ยมทิยะ (2558, หน้า 16) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มี
ความสำคัญในการชี้ทิศทาง เพื่อให้มีเป้าหมายในการทำงาน เกิดความรัก ความผูกพัน
มีความเพียรพยายามปฏิบัติตามวิสัยทัศน์อย่างเต็มใจ เสียสละ มุ่งมั่นจนหาความสำเร็จสู่
เป้าหมายเพื่อความเจริญก้าวหน้า และความเป็นเลิศขององค์กร

มาลัยพร สวัสดิ์ (2563, หน้า 15) กล่าวว่า วิสัยทัศน์มี
ความสำคัญต่อผู้บริหาร หรือผู้นำในยุคโลกาภิวัตน์ที่จะต้องมีในตัวบุคคล อีกทั้งต้องรู้จัก
สร้างวิสัยทัศน์และกำหนดวิสัยทัศน์ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมขององค์กรหรือ
สถานศึกษาในอนาคตสามารถมองคนเป็นใช้คนเป็น รู้จักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้
สามารถปฏิบัติงานร่วมกันเกิดความสามัคคี นอกจากนี้ วิสัยทัศน์ยังเป็นส่วนที่ช่วยกำหนด
ทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารการศึกษา
อีกทางหนึ่งด้วย

สรุปได้ว่า วิสัยทัศน์มีความสำคัญในการชี้ทิศทาง เพื่อให้มี
เป้าหมายในการทำงาน ดึงดูดให้บุคลากรในองค์กรมีความรักผูกพัน และมุ่งมั่นในการ
ปฏิบัติงานและเป็นส่วนที่ช่วยกำหนดทิศทางในการปฏิบัติงานที่จะเกิดประสิทธิภาพและ
ประสิทธิผลในการบริหารการศึกษาอีกทางหนึ่งด้วย

3. คุณธรรมจริยธรรม

3.1 ความหมายของคุณธรรมจริยธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของคุณธรรม
จริยธรรม ไว้ดังนี้

ราชบัณฑิตยสถาน (2556, หน้า 303) ได้ให้ความหมายของ คำว่า จริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ ศีลธรรม หรือ กฎศีลธรรม พระมหาสาครศรีดี (ป.ธ.9), (2558, ออนไลน์) อธิบายว่า จริยธรรม หมายถึง แนวทางในการประพฤติตนที่ดงามเหมาะสม เพื่อให้สมาชิกในสังคมอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข

พระสุวิชัย ผาสุวิชัย (2564, หน้า 17) อธิบายว่า คุณธรรม คือสภาพของคุณงามความดีความถูกต้องที่บุคคลยึดมั่นไว้เป็นหลักปฏิบัติตนจนเป็นนิสัย ในความประพฤติดีงามเพื่อประโยชน์ในส่วนตัวและสังคมอันมีพื้นฐานมาจากหลักศีลธรรม ทางศาสนา ค่านิยมทางวัฒนธรรมประเพณีหลักกฎหมาย และจรรยาบรรณวิชาชีพการ รู้จักไตร่ตรองก่อนทำที่รู้ผิดชอบ ชั่วดีจึงกล่าวได้ว่าคุณธรรม คือ จริยธรรมความประพฤติ ที่แสดงออกมาทางความประพฤติที่นำมาปฏิบัติจนเป็นนิสัย

จากความหมายของคุณธรรมจริยธรรมที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณธรรมจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติในการประพฤติตนที่ดงามเหมาะสมที่บุคคลยึดมั่นไว้เป็นหลักปฏิบัติตนจนเป็นนิสัยในความประพฤติดีงามเพื่อประโยชน์ในส่วนตัวและสังคม

3.2 ความสำคัญของคุณธรรมจริยธรรม

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม ไว้ดังนี้

รัตนกร มะหัตกุล (2561, หน้า 27) กล่าวว่า คุณธรรมมีความสำคัญมากเพราะจะเกิดการทำให้บุคคลแสดงออกที่เหมาะสมดีงาม เมื่อบุคคลเกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับตนเองและสังคม การส่งเสริมด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่สมาชิกในสังคมจะช่วยให้เกิดความสงบสุข ร่มเย็น เกิดสันติสุข สันติภาพและเป็นสิ่งดีงามสิ่งสำคัญในการพัฒนาประเทศชาติให้เกิดความเจริญก้าวหน้าต่อไป

จักรี วงศ์อักษร (2562, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของ คุณธรรมทำให้เกิดจริยธรรมส่งผลให้เกิดการปฏิบัติที่ถูกต้อง ทำให้เกิดความสุขความพึงพอใจกับตนเองและสังคม คุณธรรมสามารถฝึกฝนได้ เมื่อมีคุณธรรมหนึ่งแล้วก็จะเกิดคุณธรรมอื่น ๆ ตามมา ความเจริญก้าวหน้าของประเทศชาติก็จะเกิดขึ้น หากสังคมใดประกอบด้วย บุคคลไร้คุณธรรม จริยธรรมมีการประพฤติปฏิบัติที่เห็นแก่ตัว

ชอบเบียดเบียนซึ่งกันและกัน สังคมนั้นก็จะขาดความสงบสุข เกิดความสับสนวุ่นวาย ประเทศชาติก็อ่อนแอ และอาจสูญเสียดเอกราชของชาติไปในที่สุด

อมรรัตน์ วงศ์ศรียา (2562, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุข ความสำเร็จ ความมั่นคง ความปลอดภัย และความเจริญให้แก่บุคคล สังคมควบคู่กับปัญญา เพื่อให้เกิดประโยชน์ที่ดีต่อตนเอง ต่อสังคมและประเทศชาติ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน

สรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเสริมสร้างความสงบสุข ทำให้บุคคลแสดงออกที่เหมาะสมดีงาม เกิดสันติสุขสันติภาพ และสังคมและประเทศชาติ สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขอย่างยั่งยืน

4. ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

4.1 ความหมายของความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ไว้ดังนี้

ประถม แสงสว่าง (2548, หน้า 26 อ้างถึงในเดชนะ อุสาพรหม, 2559, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารเป็นศาสตร์เพราะมีทฤษฎีและหลักการมากมายในการบริหารที่นำมาทดลองได้พิสูจน์ได้ว่าเป็นจริงการนำไปใช้ให้ได้ผลหรือไม่นั้นเป็นศิลปะ คือ ผู้นำไปใช้ต้องมีศิลปะ การบริหารยังอาจหมายถึง การวางแผน การดำเนินงานตามแผน ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งงาน การร่วมมือ การประสานงานกัน และการประมวผล

ประยุทธ์ จันทร์พิทักษ์กุล (2558, หน้า 11) ให้ความหมายว่า เป็นการสร้างสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนผู้ใช้บริการเพื่อให้เกิดความพึงพอใจสูงสุดเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานของรัฐโดยการให้บริการนั้นควรมีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบ ให้เกิดความสอดคล้องครบวงจรในการบริการที่มีความครบถ้วนสมบูรณ์สะดวกรวดเร็ว มุ่งที่จะให้บริการในเชิงส่งเสริม สร้างสรรค์ทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการจะต้องเป็นบริการที่มีความถูกต้องชอบธรรมมีความเสมอภาคและเท่าเทียมทุกคน

จากนิยามข้างต้นจะเห็นได้ว่าเป็นการให้บริการสาธารณะเพื่อประโยชน์สุขของคนส่วนรวมในชุมชน ฉะนั้นไม่ว่า การบริหาร (Administration) จะมีความหมายว่าอย่างไร การบริหาร ก็คือการรวมเอาความรู้เกี่ยวกับการบริหารงานภาครัฐ

ที่เป็นการบริหารกิจกรรมต่าง ๆ ของรัฐให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของรัฐ เพื่อเป็น
 สาธารณกิจที่เป็นการกระทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของชุมชนหรือสาธารณะอื่น ๆ

4.2 ความสำคัญของความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของ
 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ไว้ดังนี้

การสร้างระบบการให้บริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการเกิดความ
 พึงพอใจในสิ่งที่ได้รับจากการบริการนั้นต้องศึกษาและเข้าใจถึงองค์ประกอบต่าง ๆ ที่ทำให้
 เกิดความพึงพอใจทั้งฝ่ายระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการเพื่อการบริการที่สมบูรณ์
 ยิ่งขึ้นระบบการให้บริการที่ดีจะประกอบไปด้วยการจัดบุคลากร การจัดสถานที่ และการ
 ดำเนินการที่ดี ถ้าทั้ง 3 ส่วน ดังกล่าวมีความพร้อมจะทำให้เกิดบริการที่ดี เกิดความ
 พึงพอใจกับผู้รับบริการ

5. ความสามารถในการให้บริการ

5.1 ความหมายของความสามารถในการให้บริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสามารถ
 ในการให้บริการ ไว้ดังนี้

วิฑูรย์ สิมาโชคดี (2543, หน้า 202 – 203 อ้างถึงใน ภักดีริดา
 ออนสุระทุม, 2560, หน้า 16) การบริการ หมายถึง สิ่งที่มีสัมผัสจับต้องได้ยากและสูญสลาย
 หายไปได้ง่าย การบริการสามารถสร้างขึ้นโดยผู้ให้บริการเพื่อส่งมอบการบริการหนึ่ง ๆ
 ให้แก่ผู้รับบริการ การบริโภค หรือการใช้บริการจะเกิดขึ้นทันทีที่มีการให้บริการนั้น ๆ หรือ
 เกือบจะทันทีทันใดที่มีการให้บริการเกิดขึ้น

รุ่งทิพย์ นิลพัท (2561, หน้า 28) การให้บริการ หมายถึง การ
 ให้บริการแก่ผู้รับบริการได้ตรง ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยทุกขั้นตอนของการ
 ให้บริการนั้นมีความตรงประเด็น ถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็วและเกิดความปลอดภัยแก่
 ผู้รับบริการ รวมทั้งมีการให้ความช่วยเหลือ แนะนำระหว่างการใช้บริการด้วยความ
 สุภาพ เต็มใจ อ่อนโยน

วิลาสินี จงกลพีช (2563, หน้า 5) การบริการ คือ การส่งมอบ
 บริการที่มีคุณภาพให้กับลูกค้า การบริการที่มีประสิทธิภาพนั้นจะช่วยส่งผลให้เกิดเป็น
 บริการที่มีคุณภาพ และคุณภาพการบริการถือเป็นเครื่องชี้วัดการตัดสินใจเลือกใช้บริการ
 ของลูกค้า

จากความหมายของความสามารถในการให้บริการที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความสามารถในการให้บริการ หมายถึง กิจกรรมผลประโยชน์หรือการสนองความต้องการของลูกค้าเพื่อให้เกิดความพึงพอใจโดยผู้ให้บริการทำเพื่อส่งมอบการบริการหนึ่ง ๆ ให้แก่ผู้รับบริการ

5.2 ความสำคัญของความสามารถในการให้บริการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการให้บริการไว้ดังนี้

ให้บริการเป็นเรื่องที่สำคัญซึ่งผู้บริหารขององค์การจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทความสนใจ องค์การที่ต้องการความสำเร็จของการประกอบการไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชน จึงต้องให้ความสำคัญต่อประเด็นเรื่องความสามารถในการให้บริการที่พิจารณาหรือ ทำความเข้าใจจากความต้องการและความคาดหวัง ของลูกค้าหรือผู้รับบริการให้ได้อย่างชัดเจน ความสามารถในการให้บริการ จะช่วยให้ผู้รับบริการเกิดความประทับใจและความชื่นชมต่อองค์กร การบริการที่ดีจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กร เบื้องหลังความสำเร็จของงานทุกงานจะมีงานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุน

6. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

6.1 ความหมายของความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ไว้ดังนี้

ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 ได้กำหนดความหมายของคำที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีสารสนเทศว่า เทคโนโลยี (Technology) หมายถึง วิทยาการที่นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติอุตสาหกรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556, หน้า 580)

สุกัญชสิกา บุญมาธรรม, จีรวุฒิ แก้วโกศลและเอกพงษ์ ทองแท้ (2559, หน้า 41) กล่าวว่า การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีทางด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ (Hardware) ทางด้านชุดคำสั่งหรือโปรแกรม (Software) ทางด้านบริหารบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Peopleware) และทางด้านการบริหารจัดการทั่วไป (Management) เพื่อการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ เป็นการใช้ระบบต่าง ๆ และ

การใช้เทคโนโลยี เพื่อบรรลุประโยชน์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) ใช้คนเท่าเดิมทำงานได้มากขึ้น 2) งานเท่าเดิม แต่ใช้คนน้อยลง และ 3) คุณภาพของงานต้องดีเท่าเดิมหรือดีกว่า

ดังนั้นความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี คือ นำเอาความรู้ทางวิทยาศาสตร์มาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางปฏิบัติการใช้เทคโนโลยี ทางด้านอุปกรณ์ต่าง ๆ ในระบบคอมพิวเตอร์ (Hardware) ทางด้านชุดคำสั่งหรือโปรแกรม (Software) ทางด้านบริหารบุคคลที่มีส่วนเกี่ยวข้อง (Peopleware) และทางด้านการบริหารจัดการทั่วไป (Management) เพื่อการพัฒนาระบบงานต่าง ๆ

6.2 ความสำคัญของความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ไว้ดังนี้

วิไลวรรณ ไตรยราช (2559, หน้า 23) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญและมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ซึ่งสามารถประยุกต์เทคโนโลยีสารสนเทศได้หลากหลายสาขา อาทิ ด้านธุรกิจ ด้านการแพทย์ ด้านอุตสาหกรรมด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความบันเทิง ด้านการทหารและตำรวจ และด้านการศึกษา

ธีระพงษ์ แก้วฝ่าย (2563, หน้า 23) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นการนำมาใช้ในชีวิตประจำวัน การศึกษา การค้า การแพทย์ การทหาร

ปริญญาพร ขุนพรม (2564, หน้า 28) กล่าวว่า ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญในทุกวงการ เนื่องจากจะส่งผลต่อวิถีการดำรงชีวิตโดยตรง และส่งผลถึงการจัดการองค์กรของรัฐและเอกชน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การให้บริการข้อมูลแก่องค์กร การจัดการด้านการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานในทุกระดับ

สรุปได้ว่า ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยีมีความสำคัญต่อชีวิตประจำวันในทุก ๆ ด้าน และมีประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันเป็นอย่างมาก ส่งผลถึงการจัดการองค์กรของรัฐและเอกชน ลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน การให้บริการข้อมูลแก่องค์กร การจัดการด้านการศึกษา และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน

7. ความสามารถในการวางแผน

7.1 ความหมายของความสามารถในการวางแผน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสามารถในการวางแผน ไว้ดังนี้

มุสลิมมะห์ เจ๊ะมี (2558, หน้า 16) ให้ความหมายการวางแผน หมายถึง เป็นกระบวนการในการกำหนดทิศทาง เป้าหมาย วัตถุประสงค์ที่ต้องการให้เกิดขึ้นในอนาคตขององค์กรหรือหน่วยงานโดยเลือกวิธีทำงานที่ดีที่สุด มีประสิทธิภาพมากที่สุด ให้บรรลุผลตามที่ต้องการภายในเวลาที่กำหนด และการวางแผนนั้นจะพิจารณาในประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ จุดหมายปลายทาง วิธีการดำเนินงาน และระยะเวลา

สุธี ขวัญเงิน (2559, หน้า 13 - 44) อธิบายว่า การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้าเพื่อผลสำเร็จตามที่ต้องการ การวางแผนจะต้องใช้ดุลพินิจพิจารณาผลสำเร็จที่ต้องการและหนทางที่จะทำได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

อนันต์ เกตุวงศ์ (อ้างถึงใน ไพบุลย์ สุรารักษ์, 2562, หน้า 23) ให้ความหมายการวางแผนไว้ว่าเป็นการตัดสินใจล่วงหน้าในการเลือกทางเลือกเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ โดยทั่วไปจะเป็นการตอบคำถามต่อไปนี้ คือ จะทำอะไร (What) ทำไมจึงต้องทำ (Why) ใครบ้างที่จะเป็นผู้กระทำ (Who) จะกระทำเมื่อใด (When) จะกระทำกันที่ไหนบ้าง (Where) และจะทำกันอย่างไร (How)

จากความหมายของการวางแผนที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าการวางแผน หมายถึง การกำหนดแผนงานหรือวิธีการปฏิบัติงานไว้เป็นการล่วงหน้า ไม่ว่าจะเป็นวัตถุประสงค์หรือวิธีการกระทำ เพื่อให้บุคคลในองค์การปฏิบัติตามให้บรรลุตามวัตถุประสงค์

7.2 ความสำคัญของความสามารถในการวางแผน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการวางแผน ไว้ดังนี้

มุสลิมมะห์ เจ๊ะมี (2558, หน้า 18) กล่าวว่า ความสำคัญของการวางแผน คือ การมีเครื่องมือที่สำคัญยิ่งอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เพราะการวางแผนเป็นกิจกรรมสำคัญในกระบวนการบริหารและการจัดการของหน่วยงานบริหารทั้งระบบ รายละเอียดที่แสดงไว้ใน

แผนจะเป็นเค้าโครงของสิ่งที่คาดว่าจะต้องปฏิบัติและจัดทำในอนาคตเพื่อให้บรรลุ จุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

สัญญา เคนาภูมิ และเสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร (2560, หน้า 392) การวางแผน มีความสำคัญต่อองค์การในเรื่องของการบอกทิศทางในอนาคต เพื่อให้ทุกฝ่ายทราบและมีการเตรียมตัวเพื่อประสานงานโดยอาศัยแผนเป็นเครื่องมือ ยกกระตือรือร้นการตัดสินใจให้ดีขึ้น บุคลากรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนไป ตลอดจนช่วยขยายขอบเขตแนวคิดของผู้บริหาร เพิ่มทัศนะวิสัยของการคิดกว้าง และไกล ซึ่งให้เห็นการบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จักรพันธ์ ลิ้มมังกร (2561, หน้า 14) กล่าวว่า ความสำคัญของการวางแผน คือ การวางแผนนั้นเป็นหน้าที่ที่สำคัญประการแรกของผู้บริหาร เป็นแนวทาง ที่ปฏิบัติที่สำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติมองไปในอนาคต ซึ่งจะช่วยลดความไม่ แน่นนอนและปัญหาที่ยุ่งยากขององค์กรที่อาจจะเกิดขึ้น ทำให้เกิดการยอมรับความคิดเห็น ใหม่ ๆ ในองค์กร ที่จะช่วยให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ อีกทั้งการวางแผนยัง ช่วยลดความสูญเสียเปล่าความซ้ำซ้อนของหน้าที่ในการดำเนินงาน ที่สำคัญยังเป็นตัวกำหนด ทิศทางขององค์กรเป็นตัวนำไปสู่การพัฒนา

สรุปได้ว่า ความสำคัญของการวางแผน มีความสำคัญต่อองค์การ ในเรื่องของการบอกทิศทางในอนาคตเพื่อให้ทุกฝ่ายทราบและมีการเตรียมตัว ซึ่งจะช่วยลด ความไม่แน่นอนและปัญหาที่ยุ่งยากขององค์กรที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมาย เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน หรือเป็นประโยชน์ต่อองค์กรมากที่สุด

8. ความสามารถในการปฏิบัติงาน

8.1 ความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความสามารถ ในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ปทิตตา จันทวงศ์ (2559, หน้า 12) ในการปฏิบัติงาน คือ ความสามารถในการดำเนินงานต่าง ๆ ตามภาระหน้าที่โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า มากที่สุด และมีการสูญเปล่าน้อยที่สุด มีระบบการบริหารจัดการที่เอื้อต่อการผลิตและ การบริการตามเป้าหมาย ตลอดจนมีความสามารถประยุกต์ศาสตร์ กลยุทธ์ เทคนิควิธีการ และเทคโนโลยีอย่างฉลาด ทำให้เกิดวิธีการทำงานที่เหมาะสม มีความสุขความพอใจและ มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ธนภรณ์ พรธรราย (2565, หน้า 19) ให้ความหมายความสามารถการปฏิบัติงานการใช้ทักษะและความสามารถ มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจนใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้องแม่นยำมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

จุฑารัตน์ จตุกุล (2564, หน้า 21) ให้ความหมายความสามารถในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นตามภารกิจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ ซึ่งบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานต้องมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานด้วยความเต็มใจ โดยต้องนำความรู้ ความสามารถ ทักษะหลักการและทฤษฎีของตนที่มีอยู่มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ภายในองค์กรซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อให้การปฏิบัติงานร่วมกัน ในองค์กรสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ก่อให้เกิดความรักความสามัคคีร่วมใจปฏิบัติงาน ทำให้องค์กรอยู่ร่วมกัน และมีความสุขในการปฏิบัติงานทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จต่อไปในอนาคตได้

จากความหมายของความสามารถในการปฏิบัติงานกล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานที่เป็นตามภารกิจหน้าที่ที่ได้กำหนดไว้เฉพาะตำแหน่งนั้น ๆ ที่มีการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจนเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

8.2 ความสำคัญของความสามารถในการปฏิบัติงาน

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความสามารถในการปฏิบัติงาน ไว้ดังนี้

ไพศาล ไกรสิทธิ์ (2559) กล่าวว่า การทำงานสร้างรูปแบบของชีวิต ช่วยกำหนดจังหวะและแนวทางในการใช้ชีวิตในแต่ละวัน แต่ละสัปดาห์ แต่ละเดือน และแต่ละปี ถ้าบุคคลไม่มีรูปแบบการทำงานที่เหมาะสม จะเกิดความสับสนในการใช้เวลาการทำงานจึงทำให้โลกมีระเบียบ การทำงานยังช่วยให้คนมีศีลธรรมสูงขึ้น และที่สำคัญถ้าปราศจากการทำงาน ความเจริญต่าง ๆ จะเกิดขึ้นไม่ได้เลย

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2562) อธิบายว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนอง

ความต้องการพื้นฐาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

จุฑารัตน์ จัตุกุล (2564, หน้า 22) กล่าวว่า การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในหน้าที่ที่รับผิดชอบจนประสบผลสำเร็จ ซึ่งต้องอาศัยพฤติกรรมที่เป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละบุคคลเป็นองค์ประกอบทำให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ เริ่มตั้งแต่มีความสนใจในงานที่ทำ การวางแผนล่วงหน้า โดยใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และทักษะที่จำเป็นมาใช้ในการปฏิบัติงาน ได้รับการตอบสนองสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในเหมาะสม เข้ามาช่วยให้งานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งซึ่งช่วยในการสร้างรูปแบบของชีวิต เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

9. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ

9.1 ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ศราวุธ ทองอากาศ (2560, หน้า 10) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ มาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานวิชาการ สามารถใช้กลยุทธ์ทั้งการเป็นผู้นำการบริหารและนำกลุ่มให้กระทำกิจกรรมทางด้านวิชาการให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการจัดการเรียนการสอนและสัมฤทธิ์ผลทางการเรียนของนักเรียนในที่สุด โดยร่วมมือกับคณะครูและผู้ที่เกี่ยวข้องในการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 20) ให้ความหมายความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมหรือการกระทำต่าง ๆ ของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาครู เพื่อให้ครูมีการจัดการเรียนการสอนที่ดีและมีประสิทธิภาพ ประกอบด้วย การพูดคุยสะท้อนพฤติกรรมกับครู เช่น ให้คำแนะนำ

กับครู ให้ผลสะท้อนกลับ เป็นแบบอย่างที่ดี ใช้คำถามจูงใจให้ครูแสดงความคิดเห็น และยกย่องชื่นชมครู และการสนับสนุนให้มีการพัฒนาทางวิชาชีพ เช่น ให้ความสำคัญกับการศึกษาด้านการเรียนการสอน สนับสนุนให้ครูทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่ครู ให้กำลังใจและสนับสนุนให้ออกแบบหลักสูตรใหม่ ประยุกต์ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่มาใช้ในการพัฒนา และใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการเป็นสื่อในการตัดสินใจด้านการเรียนการสอน ส่งผลให้การจัดการกรรมการเรียนการสอนเกิดประสิทธิภาพ อันมีผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียน ให้ผู้เรียนบรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 22) ให้ความหมายของภาวะผู้นำทางวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกเพื่อจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ร่วมกันปฏิบัติงานวิชาการที่ได้รับมอบหมายโดยเน้นกิจกรรมการเรียนการสอน และทำให้การบริหารสถานศึกษาสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

จากความหมายของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเป็นผู้นำทางวิชาการ หมายถึง คุณลักษณะหรือพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำความรู้ ทักษะ ตลอดจนเทคนิคต่าง ๆ เพื่อจูงใจครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้ร่วมกันปฏิบัติงานวิชาการที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จในการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพ

9.2 ความสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความเป็นผู้นำทางวิชาการ ไว้ดังนี้

ศราวุธ ทองอากาศ (2560, หน้า 11) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา เพราะมีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา โดยเฉพาะภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่แสดงออกให้ครูได้รับรู้อย่างชัดเจนช่วยสร้างความสัมพันธ์ ระหว่างผู้บริหารกับครูและผู้เรียน ทำให้ครูเชื่อถือ ยอมรับ ศรัทธาและให้ความร่วมมือปฏิบัติงาน นำมาซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนและคุณภาพของสถานศึกษา ทั้งนี้ผู้นำทางการศึกษา จึงต้องมีสมรรถนะของภาวะผู้นำทางวิชาการต้องเป็นผู้รอบรู้ในด้านวิชาการอย่างลึกซึ้ง

กรองกาญจน์ อรุณเมฆ (2564, หน้า 20) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสามารถ ควรเข้าไปร่วมเรื่องกระบวนการเรียนการสอน ปรับปรุงการปฏิบัติการหลัก ๆ ทางด้านการคิดที่เกี่ยวกับการเรียนการสอน ต้องเป็นผู้ประสานงานและควบคุมงานวิชาการ กำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนในเรื่องการส่งเสริมพัฒนาการทางสติปัญญาของผู้เรียนร่วมกับคณะครู แนวคิดที่เน้นความสำคัญที่ผลสัมฤทธิ์ของนักเรียน ติดตามดูแลผลความก้าวหน้าของนักเรียนเป็นรายบุคคล และเป็นภาพลักษณ์ของผู้นำทำวิชาการในอนาคต ต้องมีพื้นฐานค่านิยม ความเชื่อและประสบการณ์ วิสัยทัศน์ มีการวางกลยุทธ์

ธนิต รัตนศักดิ์ดา (2565, หน้า 23) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ คือ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีต่อคุณภาพการสอนของครูและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำทางวิชาการมีความสำคัญ คือ มีอิทธิพลต่อคุณภาพการสอนของครูและนำมาซึ่งความมีประสิทธิภาพในสถานศึกษา ทำให้การบริหารสถานศึกษาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

10. หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

10.1 ความหมายของหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ไว้ดังนี้

เมธี ทองคำ (2558, หน้า 16) ให้ความหมายของการบริหารคุณภาพ คือ กระบวนการของกิจกรรมที่ต่อเนื่องและประสานงานกัน ซึ่งผู้บริหารต้องเข้ามาเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กรให้เกิดคุณภาพและระบบคุณภาพต้องครอบคลุมทั่วทั้งองค์กร ทุกคนต้องรู้หน้าที่และความรับผิดชอบ

พรรณระพี คุณนะวนิชพงษ์ (2559, หน้า 23) ให้ความหมายของการบริหารคุณภาพว่า เป็นเรื่องของการบริหารงานประเภทหนึ่งที่สามารถนำมาใช้ในการจัดการงานในเรื่องต่าง ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพตามที่กำหนดไว้ในนโยบายคุณภาพขององค์กร ดังนั้น การที่องค์กรจะได้มาซึ่งคุณภาพที่ต้องการจึงต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ นโยบายที่ชัดเจน มีการจัดตั้งองค์กร รวมถึงการวางแผนการ

จัดเตรียมทรัพยากรและกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างคุณภาพได้อย่างถูกต้อง ตั้งแต่เริ่มต้นและทำถูกต้องทุกครั้งด้วย

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธา (2550, หน้า 9 อ้างถึงใน ศุภวรรณ จันทิ, 2561, หน้า 16) ให้ความหมายของการบริหารคุณภาพว่า การบริหารคุณภาพ หมายถึง การใช้วิธีการทำงานที่เป็นระบบที่ดีในการจัดการทุกเรื่องในองค์กรให้มีคุณภาพ ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพผลิตภัณฑ์ คุณภาพบริการ คุณภาพการปฏิบัติงาน คุณภาพกระบวนการ และคุณภาพบุคลากร

จากความหมายของการบริหารระบบคุณภาพดังกล่าว สามารถสรุปได้ว่า การบริหารระบบคุณภาพ หมายถึง การดำเนินงานด้วยระบบคุณภาพที่มีการประสานงานและรับผิดชอบร่วมกันภายในองค์กรเป็นระบบที่ทำให้เกิดการพัฒนามาอย่างต่อเนื่องและนำองค์กรสู่เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

10.2 ความสำคัญของหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ไว้ดังนี้

หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพเป็นกลไกป้องกันที่สำคัญ เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้ลูกค้าหรือผู้รับบริการ ในการที่จะได้รับสินค้าและบริการที่มีคุณภาพเท่านั้น ดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการส่วนนี้ให้ดีเพื่อให้เกิดการได้เปรียบในการให้บริการและจัดวางระบบบริหารงานคุณภาพ จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นว่า กระบวนการต่าง ๆ ได้รับการควบคุม และสามารถตรวจสอบได้ โดยผ่านระบบที่มีขั้นตอน ไม่ว่าจะเป็นการจดบันทึกข้อมูลและการตรวจสอบการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่ระบุไว้ในระบบหรือไม่

บริบทสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาบริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย ประวัติ วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และนโยบาย (แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565, 2565, ออนไลน์)

1. ประวัติ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตั้งอยู่ที่ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร รหัสไปรษณีย์ 47000 ทิศเหนือติดกับโรงเรียนเมืองสกลนคร ทิศตะวันออกติดกับถนนสกลนครอุตรธานี ทิศใต้ติดกับโรงเรียนธาตุนารายณ์วิทยา ทิศตะวันตกโรงเรียนเมืองสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดูแลเขตรับผิดชอบแต่ละอำเภอ ได้แก่

- 1) อำเภอเมืองสกลนคร 2) อำเภอกุสุมาลย์ 3) อำเภอโพนนาแก้ว 4) อำเภอโคกศรีสุพรรณ
- 5) อำเภอเต่างอย 6) อำเภอภูพาน และ 7) อำเภอกุดบาก

2. วิสัยทัศน์

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นองค์กรหลักในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ให้มีคุณภาพและมาตรฐาน ประชากรวัยเรียนเข้าเรียนได้อย่างทั่วถึง

3. พันธกิจ

พัฒนาและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ประชากรวัยเรียนทุกคนได้รับการศึกษาอย่างมีคุณภาพ โดยพัฒนาผู้เรียนให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ คุณธรรมมีความสามารถตามมาตรฐานการศึกษาขั้นพื้นฐาน

4. เป้าประสงค์

- เป้าประสงค์ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
1. ผู้เรียนระดับก่อนประถมศึกษา และระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีพัฒนาการเหมาะสมตามวัยพัฒนาคุณภาพและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21
 2. ประชากรวัยเรียนทุกคน ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างทั่วถึงและเสมอภาคอย่างมีคุณภาพ

3. ครูและบุคลากรทางการศึกษา สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเต็มตามศักยภาพ

4. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา มีความเข้มแข็งเป็นกลไกขับเคลื่อนการศึกษาขั้นพื้นฐานสู่ความเป็นเลิศ

5. นโยบาย

นโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบันหลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้องเป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะมีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์ อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม
3. ผู้เรียนทุกคนมีความรู้ ความเข้าใจ และมีความพร้อมสามารถรับมือกับภัยคุกคามทุกรูปแบบที่มีผลกระทบต่อความมั่นคง เช่น ภัยจากยาเสพติด ความรุนแรง การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน การค้ามนุษย์ อาชญากรรมไซเบอร์ และภัยพิบัติต่าง ๆ เป็นต้น

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการ

แข่งขันของประเทศ

1. ผู้เรียนทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21
2. ผู้เรียนมีความเป็นเลิศตามความถนัดและความสนใจ นำไปสู่การพัฒนาทักษะวิชาชีพ เป็นนักคิด เป็นผู้สร้างนวัตกรรม เป็นนวัตกรรม
3. ผู้เรียนได้รับโอกาสเข้าสู่เวทีการแข่งขันระดับนานาชาติ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากร

มนุษย์

1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตรและมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่นทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัยและนำไปปฏิบัติได้
3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรม
4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพและการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
7. ครู มีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา

ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
2. สถานศึกษากับองค์กรปกครองท้องถิ่น ภาคเอกชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา
3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอและเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์ สภาพทางเศรษฐกิจและที่ตั้งของสถานศึกษา

5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา
อย่างเหมาะสมเพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือให้
ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง
หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้าง
จิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ
การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ผลักเสียดึงดูดสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมา
ประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0
3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับ
สิ่งแวดล้อม
4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิต
ของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำสู่
ชุมชน
5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนทุกโรงเรียนในสังกัด
มีการปรับปรุงและพัฒนาเป็นหน่วยงานต้นแบบสำนักงานสีเขียว (GREEN OFFICE) เพื่อให้มี
บริบทที่เป็นแบบอย่างเอื้อหรือสนับสนุนการเรียนรู้ของนักเรียนและชุมชน
6. สถานศึกษาในสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 จาก 175 โรงเรียน มีนโยบายส่งเสริมความรู้และสร้างจิตสำนึกและจัดการเรียนรู้
การผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
7. สถานศึกษาต้นแบบนำขยะมาใช้ประโยชน์เพื่อลดปริมาณขยะ
จำนวน 175 โรงเรียน
8. มีสถานศึกษานวัตกรรมต้นแบบในการนำ 3RS มาประยุกต์ใช้
ในการผลิตและบริโภคที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการ

การศึกษา

1. สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารและจัดการศึกษาครอบคลุม ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป
2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัดต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริตและประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการมีวิสัยงบประมาณ ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรรงบประมาณตรงสู่ผู้เรียน
5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบ

7. ข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

จำนวนโรงเรียน

แบ่งตามเขตอำเภอที่รับผิดชอบ 7 อำเภอ มีทั้งหมด 175 โรงเรียน
ได้แก่

1. อำเภอเมืองสกลนคร 71 โรงเรียน
2. อำเภอกุสุมาลย์ 26 โรงเรียน
3. อำเภอกุดบาก 14 โรงเรียน
4. อำเภอเต่างอย 10 โรงเรียน

5. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 18 โรงเรียน
6. อำเภอโพธิ์นาแกว 20 โรงเรียน
7. อำเภอภูพาน 16 โรงเรียน

จำนวนครูและจำนวนบุคลากร

จำนวนครูและบุคลากรทางการศึกษา แยกเพศ และประเภทตำแหน่ง
ในโรงเรียน มีจำนวนครูและบุคลากรทั้งหมด 2,651 คน ได้แก่

1. ข้าราชการครู
 - 1.1 ชาย 573 คน
 - 1.2 หญิง 1,510 คน
2. ลูกจ้างประจำ
 - 2.1 ชาย 33 คน
 - 2.2 หญิง 2 คน
3. พนักงานราชการ
 - 3.1 ชาย 13 คน
 - 3.2 หญิง 49 คน
4. ลูกจ้างชั่วคราว
 - 4.1 ชาย 155 คน
 - 4.2 หญิง 309 คน

จำนวนนักเรียน

แบ่งตามเขตอำเภอที่รับผิดชอบ 7 อำเภอ มีนักเรียนทั้งหมด
34,442 คน ได้แก่

1. อำเภอเมืองสกลนคร 14,805 คน
2. อำเภอกุสุมาลย์ 5,082 คน
3. อำเภอกุดบาก 2,800 คน
4. อำเภอเต่างอย 1,959 คน
5. อำเภอโคกศรีสุพรรณ 2,725 คน
6. อำเภอโพธิ์นาแกว 3,768 คน
7. อำเภอภูพาน 3,303 คน

แนวทางพัฒนาบุคลากรครู

1. ส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพในการทำวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมให้กับบุคลากรในสังกัดทุกระดับของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ส่งเสริม สนับสนุนทุนวิจัยแก่ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ครอบคลุมทุกสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
3. ส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาเครือข่ายนักวิจัยในพื้นที่ให้สามารถใช้งานวิจัยเป็นฐานในการพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

การจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์การแพร่ระบาดไวรัสโควิด 2019

จากสภาพปัจจุบันที่มีการแพร่ระบาดไวรัสโควิด 2019 ทำให้ประเทศไทยมีผู้ติดเชื้อโควิด 2019 เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้โรงเรียนทั่วประเทศไม่สามารถจะจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนได้แต่โรงเรียนก็ต้องเปิดการเรียนการสอนตามปกติแบบวิถีใหม่ในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลายรูปแบบ ไม่ว่าจะเป็นแบบ on-line , on-hand, on-air, on-demand หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสมกับสภาพความพร้อมของโรงเรียน ของครูผู้สอน และของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนมีคุณภาพเป็นไปตามหลักสูตรสถานศึกษาเต็มตามศักยภาพของผู้เรียน

การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่ไม่สามารถจัดการเรียนการสอนที่โรงเรียนได้นั้น โรงเรียนจะต้องมีการปรับเปลี่ยนวิธีการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพความพร้อมของโรงเรียน ครูผู้สอนและนักเรียน โดยยึดหลัก “โรงเรียนหยุดเรียนที่โรงเรียน แต่นักเรียนทุกคนต้องได้เรียนรู้อย่างทั่วถึงเสมอภาค และเต็มตามศักยภาพ”

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งที่ทำหน้าที่ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียนในสังกัดเพื่อให้โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด 2019 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จึงได้ดำเนินการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากการรายงานสภาพการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนและสังเคราะห์เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์การแพร่ระบาดเชื้อไวรัสโควิด 2019 ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับนโยบาย

แนวทางของหน่วยงานต้นสังกัดเพื่อให้โรงเรียนได้นำไปเป็นแนวทางหรือปรับใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับสภาพความพร้อมและศักยภาพของโรงเรียนต่อไป ดังนี้

1. ด้านการบริหารจัดการ

แนวทางการบริหารจัดการของโรงเรียนที่ควรดำเนินการ มีดังนี้

1.1 สสำรวจความพร้อมของนักเรียนและผู้ปกครองเป็นรายบุคคล ทั้งความพร้อมเรื่องของอุปกรณ์การสื่อสาร ความพร้อมในด้านการใช้เครื่องมือการสื่อสาร และความพร้อมของผู้ปกครองในการเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ของนักเรียน

1.2 สร้างภาคีเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการวางแผนให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพและมีความปลอดภัยทั้งนักเรียน ผู้ปกครอง และบุคลากรในโรงเรียนทุกคน

1.3 ให้การสนับสนุนงบประมาณ สื่อการเรียนรู้ อุปกรณ์การเรียนรู้ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2. ด้านการจัดการเรียนการสอน

แนวทางการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์ที่ไม่สามารถเรียนที่โรงเรียนได้ มีดังนี้

2.1 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้มีความหลากหลาย เหมาะสมสอดคล้องกับวัยของนักเรียนความต้องการ ศักยภาพของนักเรียนและความพร้อมของนักเรียนและผู้ปกครองแต่ละคน

2.2 จัดการเรียนการสอนโดยเน้นการออกแบบแบบบูรณาการที่สอดคล้องกับวิถีการดำเนินชีวิตของนักเรียนและมีความสอดคล้องกับมาตรฐานและตัวชี้วัดตามหลักสูตรเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ให้นักเรียนได้เรียนอย่างมีความสุขในการเรียนรู้เพราะได้เรียนจากสภาพจริงในการดำเนินวิถีชีวิต เรียนจากการปฏิบัติจริงในแหล่งเรียนรู้ที่มีอยู่ใกล้บ้าน และผู้ปกครองก็จะมีศักยภาพพอที่จะช่วยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือแนะนำการเรียนรู้ออกแบบให้นักเรียนได้เป็นอย่างดี

2.3 จัดการเรียนรู้อิงเน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติการเรียนรู้ด้วยตนเอง เรียนรู้ตามแนวทาง active learning มากกว่าการบรรยาย ทำให้การบรรยายน้อยลง และนักเรียนเรียนรู้จากหน้าจอลดลง 2.4 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่ให้นักเรียนได้มี

โอกาสในการเลือกปฏิบัติกิจกรรมตามความสนใจ และพหุปัญญาของผู้เรียนรายบุคคล
เพิ่มมากขึ้น

2.5 จัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้สอดคล้องกับระดับความสามารถใน
การเรียนรู้ของผู้เรียนที่จะสามารถปฏิบัติกิจกรรมเหล่านั้นสำเร็จได้ด้วยตนเอง

2.6 เลือกใช้สื่อการเรียนรู้ที่มีอยู่รอบตัวผู้เรียนหรือสื่อของจริงที่
อยู่รอบ ๆ บ้าน ที่นักเรียนสามารถเข้าไปเรียนรู้ได้อย่างปลอดภัย

2.7 ใช้สื่อออนไลน์อย่างเหมาะสม ไม่มากเกินไปจนทำให้เกิดผล
กระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้เรียน

2.8 เลือกใช้แหล่งการเรียนรู้ที่มีความปลอดภัยต่อชีวิตและสุขภาพ
ของผู้เรียน หลีกเลี่ยงแหล่งน้ำ ปีนขึ้นที่สูง การใช้อุปกรณ์ไฟฟ้า และกิจกรรมอื่น ๆ ที่เป็น
อันตรายต่อร่างกายและชีวิต

2.9 ออกแบบการวัดและประเมินผลโดยใช้แนวทางประเมินเพื่อ
พัฒนาผู้เรียน ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ประเมินจากสิ่งที่ผู้เรียนปฏิบัติไม่แยกการประเมิน
ออกจากการจัดการเรียนรู้ซึ่งอาจให้ผู้เรียนจัดทำของตนเอง

3. บทบาทของครูผู้สอน

บทบาทของครูผู้สอนในการจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์
ที่ไม่สามารถเรียนที่โรงเรียนได้มีดังนี้

3.1 เอาใจใส่กระบวนการเรียนรู้ของผู้เรียนด้วยการติดตาม
ถามไถ่ผู้เรียนและผู้ปกครองเป็นระยะ ๆ

3.2 กระตุ้นผู้เรียนให้มีวินัยในตนเอง มีความรับผิดชอบ โดย
อาจทำเป็นสัญญาการเรียนรู้ระหว่างครูกับนักเรียน และกระตุ้นให้กำลังใจในการเรียนรู้
ต่อไป

3.3 ให้คำปรึกษาผู้ปกครองเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการ
ช่วยเหลือ ให้คำแนะนำกับดูแลผู้เรียนให้ปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ตามที่ครูกำหนดอย่าง
ต่อเนื่อง

3.4 ให้ความช่วยเหลือนักเรียนที่เรียนไม่ทันเพื่อนเป็นรายกรณี
โดยใช้รูปแบบที่เหมาะสม

3.5 ประสานเครือข่ายชุมชน อาสาพัฒนาผู้เรียนในการเข้ามา
มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้โดยการสื่อสาร สร้างความเข้าใจ สร้างความรู้ให้กับ
ผู้ปกครองอย่างต่อเนื่อง

3.6 มีความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอนทั้งในด้านการ
วัดและประเมินผลและด้านเข้าเรียนของนักเรียน เช่น วัดผลและประเมินผลจากใบงาน
แบบฝึก ชิ้นงาน จากการสอบถามผู้ปกครอง สอบถามนักเรียนโดยตรง วัดจากคสลิวิดีโอ
นักเรียนที่ส่งมาให้ครู ยืดหยุ่นเวลาเรียนตามตารางเรียนที่ครูกำหนด

3.7 มีการประเมินความก้าวหน้าและประเมินผลการเรียนรู้ของ
ผู้เรียนด้วยวิธีการที่หลากหลายและยืดหยุ่น

3.8 มีการพัฒนาตนเองในการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์ในการ
จัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น

3.9 ครูต้องเป็นพี่เลี้ยงให้กับนักเรียนและผู้ปกครองอย่าง
ต่อเนื่อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงานนักรการ
ศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

วนิดา อ่อนชุม (2556, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยในเรื่อง ปัจจัยที่
ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อ
ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก
2) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ระหว่างเพศ
อายุ และวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน
มีความเครียดในการบริหารงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย
ผู้บริหารที่มีอายุ การทำงาน 6 - 10 ปี นั้นมีความเครียดแตกต่างจากผู้บริหารที่มี
ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 5 ปี

เยาวลักษณ์ อิงสวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า 1) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารการศึกษากับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีความสัมพันธ์เชิงบวก และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 2) ความเครียดของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีระดับความเครียดในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง 3) การบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีระดับการปฏิบัติในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง 1) เปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 จำแนกตามเพศ พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหาร อายุต่ำกว่า 40 ปี และผู้บริหารอายุ 40 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหารต่ำกว่า 10 ปี และผู้บริหารที่มีประสบการณ์ การทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบความเครียดของผู้บริหารจำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการเป็นผู้บริหาร พบว่า มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ทิวากร ทองประทับ (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ส่วนมากอยู่ในระดับปานกลาง 2) สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ไม่มีความสัมพันธ์กัน

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัย พบว่า 1) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับน้อย 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา

ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อม 7) แนวทางการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ดำเนินการโดยสำรวจความต้องการ วางแผนและดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ประเมินความพึงพอใจและสรุปผลการพัฒนาและด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดำเนินการโดย ศึกษาภูมิหลังของบุคลากรเป็นรายบุคคล จัดโครงสร้างให้เหมาะสม พัฒนาบุคลากร นิเทศงานแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเป้าหมายของการบริหารให้มีความชัดเจน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ดรรรัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์ (2561, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษามีความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะต่างกันมีระดับความเครียด

ไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย ควรส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดการที่ดีในสถานศึกษา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนคลายความเครียด ควรลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ยืดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ควรหากิจกรรมทำเมื่อเกิดความเครียด อาทิ การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง 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 วางโครงสร้างการบริหารงานในองค์กรให้มีความเหมาะสมและต้องรู้จักการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัดโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาจำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวมไม่แตกต่างกัน 5) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .158$) 6) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 6.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .40402$ 7) แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เสนอแนะไว้ 3 ด้านประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างในการบริหารและกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายหรือบุคคลให้ชัดเจน 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษายอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกันและสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน และ 3) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ จัดลำดับของความสำคัญของงานให้เหมาะสม สร้างเครือข่ายในการทำงาน และ มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

1.2 งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะทางการบริหาร

วันชัย บุญทอง (2558, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการและการปฏิรูปการศึกษา ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า 1) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการผู้บริหารสถานศึกษา มีความต้องการในการพัฒนามากที่สุดใน 3 ลำดับแรกคือ มาตรฐานที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์มาตรฐานที่ 3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและมาตรฐานที่ 2 การบริการที่ดีตามลำดับ 2) ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูประบบราชการรายละเอียดความจำแนกตามประสบการณ์พบว่า

มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 3) ผลการเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษารายสาระความรู้จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในสาระความรู้การวางแผนและประเมินผลการนิเทศการศึกษา สถิติและคอมพิวเตอร์เพื่อการวิจัยการบริหารความขัดแย้ง บทบาทผู้บริหารในการประกันคุณภาพการศึกษา และเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการศึกษา ที่ระดับ 0.01 ในสาระความรู้หลักและแนวคิดเกี่ยวกับการนิเทศ

ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม (2559, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาพและแนวการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) การทำงานเป็นทีม 2) การพัฒนาตนเอง 3) การมุ่งผลสัมฤทธิ์และ 4) การบริการที่ดี ส่วนสภาพสมรรถนะประจำสายงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง โดยเรียงจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปต่ำสุด ได้แก่ 1) การพัฒนาศักยภาพบุคลากร 2) การมีวิสัยทัศน์ 3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ และ 4) การสื่อสารและการจูงใจ 2. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตภาคเหนือตอนล่าง แยกตามสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน ดังนี้ 2.1 แนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักสรุปได้ 4 ประเด็น ดังนี้ 1) ผู้บริหารควรศึกษา ค้นคว้า เข้ารับการอบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการผ่านช่องทางที่หลากหลาย 2) ผู้บริหารควรแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อหาแนวทางการพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจด้านการบริการที่ดีของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา 3) ผู้บริหารควรอบรมเพื่อพัฒนาการผลิตผลงานทางวิชาการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเครือข่ายผู้บริหาร และเผยแพร่ผลงานสู่สาธารณชน และ 4) ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายพร้อมทั้งจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหารางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่นเป็นประจำทุกปี

ปาริฉัตร ช่อชิต (2559, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 ผลการวิจัย พบว่า 1. สมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัธยเลข

คณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีการพัฒนาตนเอง การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การมีวิสัยทัศน์ การสื่อสารและจูงใจการทำงานเป็นทีมและการวิเคราะห์และสังเคราะห์ตามลำดับ 2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ ความมีประสิทธิภาพและขั้นตอนการทำงานที่เชื่อถือได้ความสัมพันธ์ของบุคลากรและทรัพยากร นวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมตามลำดับ 3. สมรรถนะผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, บทคัดย่อ) ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1. สมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือพบว่า โดยภาพรวมสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.84$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.87$) รองลงมา คือ สมรรถนะตามตำแหน่งงาน ($\bar{X} = 4.86$) 2. การเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครู มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะของผู้บริหารในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือไม่แตกต่างกัน เปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากลสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษภาคเหนือที่มีขนาดต่างกัน ไม่แตกต่างกัน

2. งานวิจัยต่างประเทศ

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

Ismail (2005, p. 298) ทำการวิจัยเรื่อง “ตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่สำคัญสำหรับครูยอดเยี่ยมในประเทศมาเลเซีย: รูปแบบการวัดผลการปฏิบัติงานสำหรับครูยอดเยี่ยม” มีวัตถุประสงค์ เพื่อสร้างตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่สำคัญสำหรับครูยอดเยี่ยมและครูทั่วไป โดยใช้วิธีการดำเนินการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้การวิเคราะห์ตัวแปรหลายองค์ประกอบ (Factor analysis) ผลการวิจัยพบว่า ข้อมูลทั่วไปของการเป็นครูยอดเยี่ยม

พบว่า ครูยอดเยี่ยมของมาเลเซียส่วนมากเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.70) และสอนอยู่ในระดับชั้นมัธยมศึกษา (ร้อยละ 80.70) สอนในระดับประถมศึกษา (ร้อยละ 19.30) และมีประสบการณ์สอนมากกว่า 10 ปี (ร้อยละ 78.40) 2) ตัวชี้วัด การปฏิบัติงานที่ยอดเยี่ยมที่สำคัญเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ประกอบด้วย 1) การควบคุมและการบริหารจัดการชั้นเรียน 2) วัตถุประสงค์ของการสอนชัดเจน 3) ความคาดหวังของครูสูง 4) ครูมีปรัชญาประจำตัวสำหรับครูยอดเยี่ยม และ 5) ครูมีความเชี่ยวชาญในเนื้อหาความรู้ของหลักสูตรและวิชาที่สอน

Monroe (2007, pp. ii-iii) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ความเครียดในการบริหาร และระดับความพึงพอใจในงานของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายรัฐอาริโซนา ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายในอาริโซนา มีภาระงานที่สูงมากเกินไป ซึ่งเป็นความยากลำบากในการปฏิบัติตามรัฐบาลกลางหรือของรัฐ นโยบายของเขตและการใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปก็เป็นแหล่งสำคัญของความเครียดในการบริหาร (Administrative Stress) และยังได้ระบุว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของพวกเขาทำงานร่วมกับนักเรียนและผู้ปกครอง และการนำโดยเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (Leading Positive Changes) ที่โรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่น่าพอใจมากที่สุดของการทำงานของพวกเขา นอกจากนี้พวกเขายังรายงานถึง ภาระงานที่มากเกินไป (Excessive Workload) อุปสรรคทางราชการ และการใช้เวลามากเกินไปในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้งานของพวกเขาไม่น่าพึงพอใจที่สุด

Sullivan (2014) ได้ศึกษาลักษณะของครูใหญ่การใช้สมรรถภาพตามเกณฑ์ของรัฐฟลอริดากระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์และวัฒนธรรมการทำงาน ของโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยอาศัยการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการสัมภาษณ์เชิงลึก และแบบตรวจสอบรายการผลการศึกษาพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ปกติในด้านการจัดองค์การการวางแผนงานและการพัฒนาตามเป้าหมาย และมีความสามารถอยู่สูงกว่าระดับปกติในเรื่องการเขียนเพื่อการสื่อสารการใส่ใจต่อภาพลักษณ์การเป็นตัวแทน ตลอดจนการทุ่มเทการทำงานให้กับโรงเรียนตามภารกิจที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่าครูใหญ่ควรจะสามารถทำงานได้หลายแนวทาง ต้องพัฒนาสมรรถภาพเฉพาะอย่างในการเป็นผู้นำ ตลอดจนต้องกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่ในด้านวัฒนธรรมการทำงานในโรงเรียนระดับประถมศึกษาและมัธยมศึกษา พบว่าสูงกว่าในโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดของ
ผู้บริหาร ประกอบไปด้วย 1) ด้านลักษณะบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านภาพแวดล้อม
4) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร และ 5) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งจะ
ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) คุณธรรม
จริยธรรม 4) ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ 5) ความสามารถในการ
ให้บริการ 6) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 7) ความสามารถในการ
วางแผน 8) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 9) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ
10) หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 การหาแนวทางแก้ไขปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1. ผู้เชี่ยวชาญ
2. เครื่องมือที่ใช้
3. การวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากร

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565
จำนวน 150 คน จาก 175 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารเพศชายจำนวน 112 คน และผู้บริหาร
เพศหญิง 38 คน

ตาราง 3 จำนวนโรงเรียนที่มีผู้อำนวยการโรงเรียนและโรงเรียนที่ไม่มีผู้อำนวยการโรงเรียน
จำแนกตามโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่
พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	เล็ก		กลาง		ใหญ่/ใหญ่ พิเศษ		รวมทั้งหมด	
	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี	มี	ไม่มี
	พอ.	พอ.	พอ.	พอ.	พอ.	พอ.	พอ.	พอ.
เมืองสกลนคร	27	6	32	3	3	0	62	9
กุสุมาลย์	7	4	13	1	1	0	21	5
เต่างอย	1	2	6	1	0	0	7	3
โคกศรีสุพรรณ	7	2	8	1	0	0	15	3
โพนนาแก้ว	5	1	14	0	0	0	19	1
ภูพาน	2	1	12	1	0	0	14	2
กุดบาก	2	2	10	0	0	0	12	2
รวม	51	18	92	7	4	0	150	25

2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 109 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย จำนวน 71 คน และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง จำนวน 38 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2.1 กำหนดหน่วยการสุ่มโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษทั้งหมด และสุ่มอย่างง่ายด้วยวิธีการจับฉลากแบบใส่คืนของโรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดเล็ก ได้จำนวนโรงเรียนแบ่งตามลักษณะขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.1.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 69 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 43 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 62.32

2.1.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 102 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 62 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 60.78

2.1.3 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 โรงเรียน เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด เนื่องจากมีจำนวนน้อย

2.2 กำหนดผู้บริหารตามกลุ่มตัวอย่างลักษณะขนาดโรงเรียน ได้กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 109 คน ดังนี้

2.2.1 การเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.1.1 การเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 16 คน

2.2.1.2 การเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจงของผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 22 คน

ดังนั้นจะได้ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 38 คน จาก 38 โรงเรียน รายละเอียดโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงนำเสนอตั้งตาราง 4

ตาราง 4 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	โรงเรียน			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	
เมืองสกลนคร	1. บ้านโพนบก สหราษฎร์วิทยา 2. บ้านดอนหมูโพธิ์ศรี (ชุมชนพัฒนา) 3. บ้านดอนเชียงคุณ 4. บ้านพะโค 5. สกลนคร (วันครู 2501) 6. นาอ้อยคำสะอาด 7. ผักแพ้วบำรุง วิทยา 8. บ้านดงยอสามัคคี พิทยาศิลป์ 9. บ้านโนนสวรรค์ สมบูรณ์วิทย์ 10. บ้านพังขว้าง เหนือ 909 กรป. กลางอุปลัมภ์ 11. ห้วยทรายวิทยา 12. บ้านหนองสระ	1. บ้านพาน สหราษฎร์บำรุง 2. บ้านหนอง มะเกลือ 3. บ้านดงมะไฟ 4. บ้านหนองไผ่ 5. ชุมชนโนนหอม ไผ่ล้อม 6. บ้านหนองปลา น้อย(สุทธะเรือง ศิลป์) 7. บ้านท่าวัดครู ราษฎร์บำรุงวิทย์		19

ตาราง 4 (ต่อ)

อำเภอ	โรงเรียน			รวม
	ขนาดเล็ก	ขนาดกลาง	ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ	
กุสุมาลย์		8. บ้านม่วงวิทยา 9. ชุมชนบ่อแสนพัน มิตรภาพที่ 211 10. บ้านจิวศิริราษฎร์ บำรุง		3
เต่างอย		11. บ้านจันทร์เพ็ญ		1
โคกศรีสุพรรณ	13. บ้านนามนประชา สามัคคี 14. บ้านดงหนอง เหียน	12. บ้านม่วงไข ประชาราษฎร์ สงเคราะห์ 13. บ้านห้วยยาง		4
โพนนาแก้ว	15. โพนงามโคก วิทยาคาร	14. นาแก้วพิทยาคม 15. บ้านหนอง กระบอราษฎร์อุทิศ วิทยา 16. บ้านนาเดื่อ 17. บ้านนาตงส หราษฎร์อุทิศ 18. บ้านนาจาน		6
ภูพาน		19. เขื่อนน้ำพุง 20. น้ำพุงจัดระเบียบ วิทยา		2
กุดบาก	16. บ้านนามองดง นิมิตวิทยา	21. บ้านค้อใหญ่ 22. บ้านนาขาม		3
รวม	16	22		38

ดังนั้นจะเหลือโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย 137 โรงเรียน แต่จะเหลือกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 71 คน โดยผู้วิจัยต้องเลือกผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษทุกคนซึ่งมีอยู่ 4 โรงเรียน

ดังนั้นจะเหลือผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก จำนวน 48 คน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2.2.2 การเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนสังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2.2.1 การเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดเล็กผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จะได้ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 27 คน

2.2.2.2 การเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดกลางผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย จะได้ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 40 คน

2.2.2.3 การเลือกผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนประถมศึกษาขนาดใหญ่ผู้วิจัยใช้วิธีเลือกแบบเจาะจง จะได้ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนขนาดกลางสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 คน

ดังนั้นจะได้ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 71 คน รายละเอียดโรงเรียนที่มีผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายนำเสนอ ดังตาราง 5

ตาราง 5 กลุ่มตัวอย่างโรงเรียนที่มีผู้บริหารเพศชาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
เมือง สกลนคร	1. บ้านกุดแห่ 2. บ้านฮางโฮง ประชาอุทิศ 3. ดอนเชียงบาล ราษฎร์บำรุงศิลป์ 4. ชุมชนเชียงเครือ ราษฎร์รังสรรค์ 5. บ้านนา(คุรุราษฎร์ อุทิศวิทยายน) 6. บ้านป่าหว้าน 7. บ้านหนองแคน สหราษฎร์วิทยา	1. บ้านพังขวางวัฒน ศิลป์ 2. บ้านดงชุมข้าว (คุรุราษฎร์ รังสรรค์ 2) 3. บ้านหนองนาเลิศ 4. บ้านม่วงลาย ราษฎร์ผดุงศิลป์ 5. บ้านบอนส ราษฎร์บำรุง 6. บ้านศรีวิชา คุรุราษฎร์อุทิศ 7. บ้านประชาสุข สันดี 8. ชุมชนดงมะไฟ เจริญศิลป์ 9. นายอวัฒนา 10. ใจดอนราษฎร์ สามัคคีบำรุง	1. อนุบาลสกลนคร 2. เขิงชุมราษฎร์นุกูล 3. เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์ เจงเวง)	20

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
กุสุมาลย์	8. บ้านโคกม่วง 9. บ้านนาดี 10. บ้านอู่มัจฉาน 11. บ้านโคกสะอาด 12. แก่งคำประชา สามัคคี 13. บ้านทุ่งศรี 14. บ้านหนองปลาตอง (ประชาวิทยาการ)	11. บ้านอีเก็ด 12. ชุมชนนิรมัย 13. โปศาลวิทยา 14. บ้านโพนแพง เจียรนวนนท์อุทิศ 5 15. บ้านหนองบัว สร้างวิทยาการ 16. บ้านนาโพธิ์ครู ราษฎร์พัฒนา 17. บ้านนาเพียงเก่า สนธิราษฎร์สามัคคี	4. อนุบาล กุสุมาลย์	15
เต่างอย	15. นางออยโพน ปลาไหล	18. อนุบาลเต่างอย 19. บ้านดงหลวง 20. บ้านนาตาลคำข้า 21. บ้านนาอ่างม่วงคำ 22. บ้านบึงทวาย		6
โคกศรี สุพรรณ	16. บ้านดามม่วงคำ 17. บ้านป่า ปอสหพัฒนศึกษา 18. บ้านนาสีนวล 19. บ้านหนองกอม ป่าขาว 20. บ้านหนองแซ่โนน มาลา	23. บ้านห้วยหีบ วิทยาธาร 24. อนุบาลโคกศรี สุพรรณ 25. บ้านแมตนาทม 26. บ้านโพนทอง ประชาอุทิศ		9

ตาราง 5 (ต่อ)

อำเภอ	ขนาดโรงเรียน			รวม
	เล็ก	กลาง	ใหญ่	
โพธารณะ แก่ง	21. บ้านโคกแก้ว 22. บ้านแป้นสามัคคี ราษฎร์บำรุง 23. บ้านน้ำพุคุรุ ราษฎร์สงเคราะห์ 24. บ้านวังปลาเชื่อม	27. บ้านเชียงสือ ราษฎร์อำนวยการ 28. หนองผือเทพนิมิต 29. ท่าศาลารราษฎร์ วิทยา 30. บ้านกลางนาเตือ 31. บ้านโนนสูง 32. บ้านป่าผาง		10
ภูพาน	25. บ้านสร้างแก้ว ราษฎร์พัฒนา 26. บ้านสะพานสาม	33. อนุบาลภูพาน 34. บ้านยางโกลนเจริญ ราษฎร์โพธิ์ 35. ชุมชนบ้าน สร้างค้อ 36. ไทยรัฐวิทยา ๑๑๐ (บ้านชมภูพาน) 37. บ้านโคกภู		7
กุดบาก	27. บ้านกุดน้ำใส	38. กุดบากราษฎร์ บำรุง 39. บ้านกุดแฮดวัฒน ราษฎร์ผดุง 40. บ้านบัวคุรุราษฎร์ สามัคคี		4
รวม	27	40	4	71

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ชุด ดังนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศของผู้บริหารสถานศึกษา

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. ขนาดโรงเรียน

2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

3.1 น้อยกว่า 10 ปี

3.2 10 – 20 ปี

3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล

2. ด้านลักษณะงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อม

4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ภาวะผู้นำ
2. วิสัยทัศน์
3. คุณธรรมจริยธรรม
4. ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
5. ความสามารถในการให้บริการ
6. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
7. ความสามารถในการวางแผน
8. ความสามารถในการปฏิบัติงาน
9. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
10. หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 ชุดมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method) มีความหมายและค่าน้ำหนัก ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา / สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาแล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสลิเคิร์ต (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญประกอบด้วย

4.5.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ลำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร

4.5.3 นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม คีษานีเทคท์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.4 ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงลายราชบุรุษผดุงศิลป์ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.5 นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.6 แบบสอบถามได้รับค่าการประเมินความสอดคล้อง (ค่า IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ มีค่าอยู่ระหว่าง 0.97 และผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงแบบสอบถามบางส่วนผู้วิจัยจึงปรับปรุงแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญแล้วส่งให้คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาอีกครั้ง

4.7 นำแบบสอบถามที่ผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ในข้อ 4.6 ไปทดลองใช้ (Try-out) กับผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 50 ชุด โดยไม่ใช้กลุ่มตัวอย่าง

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร และสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product -moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item-total correlation) แล้วตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's α - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ค่าคุณภาพแบบสอบถามมีดังนี้

4.8.1 แบบสอบถามปัจจัยความเครียดของผู้บริหารมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.91 - 0.53 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.98

4.8.1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60 - 0.91 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.92

4.8.1.2 ด้านลักษณะงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.65 – 0.84 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.91

4.8.1.3 ด้านสภาพแวดล้อม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.72 – 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.93

4.8.1.4 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.93

4.8.1.5 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.93

4.8.2 แบบสอบถามสมรรถนะทางการบริหาร มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.99

4.8.2.1 ด้านภาวะผู้นำ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.90

4.8.2.2 ด้านวิสัยทัศน์ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.92

4.8.2.3 ด้านคุณธรรมจริยธรรม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.69 – 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.91

4.8.2.4 ด้านความสามารถในการสร้างระบบให้บริการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.66 – 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.90

4.8.2.5 ด้านความสามารถในการให้บริการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.73 – 0.83 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.92

4.8.2.6 ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการเทคโนโลยี มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.46 – 0.81 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.90

4.8.2.7 ด้านการวางแผน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.80 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.86

4.8.2.8 ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.67 – 0.87 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.94

4.8.2.9 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.60 – 0.77 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.86

4.8.2.10 ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ มีค่าอำนาจ
จำแนกอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.88 และมีค่าความเชื่อมั่น 0.92

4.9 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญไปนำเสนอ
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อพิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้ในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

5.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตและขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการ
เก็บรวบรวมข้อมูล

5.2 ผู้วิจัยติดตามขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

5.3 ตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล คำนวณค่าสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป
ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและ
ความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตาม
เกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้เครื่อง
ไมโครคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

7.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่

7.1.1 ค่าความถี่ (Frequency)

7.1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.2 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

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

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

7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตการศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา/ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา/สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.3.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนการทดสอบขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวม ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

7.3.4 สมมติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน ประสพการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

7.3.5 ในการทดสอบ สถิติเอฟ (F-test) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

7.3.6 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) มีค่าระหว่าง -1 ถึง $+1$ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน และพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ มีรายละเอียดดังนี้

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง $-1 < r < 1$ ดังนี้

1) ค่า r เป็นลบ แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะลด แต่ถ้า X ลด Y จะเพิ่ม

2) ค่า r เป็นบวก แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า X เพิ่ม Y จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า X ลด Y จะลดลงด้วย

3) ถ้า r เข้าใกล้ 1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

4) ถ้า r เข้าใกล้ -1 หมายถึง X และ Y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก

5) ถ้า $r = 0$ แสดงว่า X และ Y ไม่มีความสัมพันธ์กันเลย

6) ถ้า r เข้าใกล้ 0 แสดงว่า X และ Y มีความสัมพันธ์กันน้อย

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2543, หน้า 316) กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	แปลผล
0.91 – 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 – 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.31 – 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.01 – 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00	ไม่มีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง

7.3.7 สมมติฐานข้อ 6 ให้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าปัจจัยความเครียดของผู้บริหารด้านใดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานโดยรวมของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 จะนำปัจจัยความเครียดด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อหาวิธีการปรับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในด้านดังกล่าวให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จำแนกเป็นอาจารย์ในระดับอุดมศึกษา จำนวน 3 คน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 2 คน และผู้อำนวยการ จำนวน 5 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการแก้ไขปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

โดยมีการใช้เกณฑ์คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญในการแก้ไขปัจจัยด้านความเครียด
ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษาสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
สาขาทางการศึกษาหรือจิตวิทยาทางการศึกษา มีประสบการณ์ในการสอนระดับ
บัณฑิตศึกษา ไม่นต่ำกว่า 10 ปี

1.1 รศ.ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ
สกลนคร

1.2 รศ.ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหา
บัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร

1.3 ผศ.ดร.เพลินพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตร
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. นักวิชาการในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่มีหน้าที่ด้านนิเทศ
การศึกษา

2.1 นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2.2 ดร.โชติกา กุณสิทธิ์ ศึกษาพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. ผู้อำนวยการสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท

3.1 ดร.ศิริพร กุลสานต์ ผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนบ้านพังขว้าง
เหนือ 909 กรป. กลางอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1

3.2 ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3.3 นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

3.4 นายวุฒิศักดิ์ บุญยืน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนจิวค่อนราษฎร์สามัคคีบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

3.5 นายทวีเดช แสนชนม์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ

โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t – test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F – test
df	แทน	ระดับขั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R _{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

X_1	แทน	ลักษณะบุคคล
X_2	แทน	ลักษณะงาน
X_3	แทน	สภาพแวดล้อม
X_4	แทน	บทบาทหน้าที่ในองค์การ
X_5	แทน	ความความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
X	แทน	ภาพรวมของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
Y_1	แทน	ภาวะผู้นำ
Y_2	แทน	วิสัยทัศน์
Y_3	แทน	คุณธรรมจริยธรรม
Y_4	แทน	ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
Y_5	แทน	ความสามารถในการให้บริการ
Y_6	แทน	ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
Y_7	แทน	การวางแผน
Y_8	แทน	ความสามารถในการปฏิบัติงาน
Y_9	แทน	ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
Y_{10}	แทน	หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
Y	แทน	ภาพรวมของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจ พยากรณ์
a	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัว แปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' แทน ระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนน
มาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศของ
ผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่า
ร้อยละ
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้
 - 2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับปัจจัยความเครียดของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วน
เบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับสมรรถนะทางการ
บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
 - 2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตาม
ความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยเพศของผู้บริหาร
สถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาชาย และผู้บริหารสถานศึกษาหญิง ใช้สถิติทดสอบที
(t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของ
โรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการ
วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของ

ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยเพศของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย และผู้บริหารสถานศึกษาหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กัน” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 จำนวน 109 โรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายจำนวน 71 คน และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงจำนวน 38 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย	71	49.71
2. ผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง	38	50.29
รวม	109	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	43	39.45
2. โรงเรียนขนาดกลาง	62	56.88
3. โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4	3.67
รวม	109	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	40	36.70
2. 10 - 20 ปี	37	33.94
3. มากกว่า 20 ปี	32	29.36
รวม	109	100.00

จากตาราง 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 109 คน จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษาพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 65.14 เป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงจำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 34.86

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 56.88 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.45 และน้อยที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.67

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 36.70 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 10 - 20 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 33.94 และน้อยที่สุดคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 29.36

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับปานกลาง” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

2.1.1 ระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 7

ตาราง 7 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.46	0.41	ปานกลาง
2. ด้านลักษณะงาน	3.92	0.34	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.62	0.37	มากที่สุด
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	2.18	0.56	น้อย
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	3.12	0.52	ปานกลาง
รวม	2.85	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ($\bar{X} = 4.62$) อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน คือ ด้านลักษณะงาน ($\bar{X} = 3.92$) อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ดังนี้ เรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปยังค่าเฉลี่ยน้อย คือ ด้านลักษณะส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.46$) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.12$) มีเพียงด้านเดียวที่อยู่ในระดับน้อย คือ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ($\bar{X} = 2.18$)

2.1.2 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษารายด้าน ดังตาราง 8 – 12

ตาราง 8 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านลักษณะส่วนบุคคล

ด้านลักษณะส่วนบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงานของตนไว้สูง	4.72	0.53	มากที่สุด
2. ท่านมีความกดดันในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน	4.55	0.55	มากที่สุด
3. ท่านหรือสมาชิกในครอบครัวป่วยเรื้อรัง สุขภาพไม่แข็งแรง ส่งผลกระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ	4.26	0.76	มาก
4. ท่านจะวิตกกังวลมากกว่าคนทั่วไปในปัญหาลักษณะเดียวกัน	2.36	0.82	น้อย
5. ท่านรู้สึกกังวลว่างานของท่านจะไม่ประสบผลสำเร็จ	2.66	1.23	ปานกลาง
6. ท่านมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง และส่งผลกระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ	2.21	0.96	น้อย
รวม	3.46	0.42	ปานกลาง

จากตาราง 8 พบว่า ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารด้านลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงานของตนไว้สูง ($\bar{X} = 4.72$) และท่านมีความกดดันในการบริหารงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมาก 1 ข้อ คือ ท่านหรือสมาชิกในครอบครัวป่วยเรื้อรัง สุขภาพไม่แข็งแรง ส่งผลกระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ ($\bar{X} = 4.26$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกกังวลว่างานของท่านจะไม่ประสบผลสำเร็จ ($\bar{X} = 2.66$) และอยู่ในระดับน้อย 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ท่านจะวิตกกังวลมากกว่าคนทั่วไปในปัญหาลักษณะเดียวกัน

($\bar{X} = 2.36$) และท่านมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง และส่งผลกระทบต่องานที่ท่าน
รับผิดชอบ ($\bar{X} = 2.21$)

ตาราง 9 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านรู้สึกว่าการะงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่าน ต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก	2.65	1.20	ปานกลาง
2. ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมีปริมาณมาก ในขณะที่ท่านมีเวลาในการทำงานน้อย	2.46	1.11	น้อย
3. ในการทำงานแต่ละวันท่านทำงานเกินเวลาราชการ ที่กำหนดไว้	4.45	0.50	มาก
4. ท่านต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารสถานศึกษา อยู่เสมอ	4.60	0.56	มากที่สุด
5. ท่านรู้สึกว่าถูกจับผิดในการทำงานอยู่ตลอดเวลา	4.47	0.50	มาก
6. ท่านรู้สึกว่างานบริหารสถานศึกษามีความซับซ้อน และมีแผนปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน	4.45	0.50	มาก
7. งานที่ท่านทำมีความเร่งด่วนและท่านไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.35	0.58	มาก
รวม	3.92	0.34	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณาเป็นราย
ข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ท่านต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหารสถานศึกษา
อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.60$) อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย
ดังนี้ คือ ท่านรู้สึกว่าถูกจับผิดในการทำงานอยู่ตลอดเวลา ($\bar{X} = 4.47$) ท่านรู้สึกว่างาน

บริหารสถานศึกษามีความซับซ้อนและมีแผนปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน ($\bar{X} = 4.45$) ในการทำงานแต่ละวันท่านทำงานเกินเวลาราชการที่กำหนดไว้ ($\bar{X} = 4.45$) งานที่ท่านทำมีความเร่งด่วนและท่านไม่สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด ($\bar{X} = 4.35$) อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่าการะงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก ($\bar{X} = 2.65$) และอยู่ในระดับน้อย 1 ข้อ คือ ท่านรู้สึกว่างานที่ท่านได้รับมีปริมาณมากในขณะที่ท่านมีเวลาในการทำงานน้อย ($\bar{X} = 2.46$)

ตาราง 10 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อม	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบ แออัด	4.52	0.60	มากที่สุด
2. สถานที่ที่ท่านทำงานมีอากาศร้อนเกินไปจนทำให้ทำงานผิดพลาด	4.29	0.60	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้	4.79	0.47	มากที่สุด
4. สถานที่ทำงานของท่านมีคนพลุกพล่าน เกิดความวุ่นวาย และไม่มีสมาธิต่อการทำงาน	4.75	0.41	มากที่สุด
5. สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ใกล้กับแหล่งที่เกิดมลพิษทางอากาศ เช่น ยาฆ่าแมลง ควันจากท่อไอเสีย	4.70	0.51	มากที่สุด
6. อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร	4.70	0.57	มากที่สุด
รวม	4.62	0.37	มากที่สุด

จากตาราง 10 พบว่า ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย

ดังนี้ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวน จนไม่สามารถปฏิบัติงานได้ ($\bar{X} = 4.79$) สถานที่ทำงานของท่านมีคนพลุกพล่าน เกิดความวุ่นวาย และไม่มีสมาธิต่อการทำงาน ($\bar{X} = 4.75$) สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ใกล้กับแหล่งที่เกิดมลพิษทางอากาศ เช่น ยาฆ่าแมลง ครั่นจากท่อไอเสีย ($\bar{X} = 4.70$) อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร ($\bar{X} = 4.70$) และสถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบ แออัด ($\bar{X} = 4.52$) และมีเพียงข้อเดียวที่อยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ที่ท่านทำงานมีอากาศร้อนเกินไปจนทำให้ทำงานผิดพลาด ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 11 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ

ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของตนสังกัดของท่านขาดความชัดเจน	1.92	0.83	น้อย
2. หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านขาดความชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพ	2.50	1.10	ปานกลาง
3. ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.24	1.15	น้อย
4. บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	2.24	1.15	น้อย
5. โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของท่านขาดความชัดเจน	2.06	1.14	น้อย
6. การจัดสรรบุคลากรในสถานศึกษาของท่านไม่สอดคล้องกับบทบาทในปฏิบัติงาน	2.15	0.69	น้อย
รวม	2.18	0.56	น้อย

จากตาราง 11 พบว่า ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.18$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ คือ หน้าที่ความรับผิดชอบในการ

ปฏิบัติงานของท่านขาดความชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพ ($\bar{X} = 2.50$) และอยู่ในระดับน้อย 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.24$) บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.24$) การจัดสรรบุคลากรในสถานศึกษาของท่านไม่สอดคล้องกับบทบาทในปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.15$) โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของท่านขาดความชัดเจน ($\bar{X} = 2.06$) และนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของต้นสังกัดของท่านขาดความชัดเจน ($\bar{X} = 1.92$)

ตาราง 12 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ด้านความความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

ด้านความความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา	2.65	1.09	ปานกลาง
2. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่เคารพและให้เกียรติท่าน	2.73	1.14	ปานกลาง
3. ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	2.67	1.19	ปานกลาง
4. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก แข่งแย่งชิงดีกัน ขาดความจริงจังต่อกัน	2.46	1.11	น้อย
5. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน	4.29	1.13	มาก
6. ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	4.31	0.77	มาก
รวม	3.19	0.52	ปานกลาง

จากตาราง 12 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

($\bar{X} = 3.19$) เมื่อและอยู่พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.31$) และผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 4.29$) อยู่ในระดับปานกลาง 3 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่เคารพและให้เกียรติท่าน ($\bar{X} = 2.73$) ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 2.67$) และท่านมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 2.65$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับน้อย

2.2 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.1 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร ดังตาราง 13

ตาราง 13 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ภาวะผู้นำ	4.48	0.31	มาก
2. วิสัยทัศน์	4.46	0.43	มาก
3. คุณธรรมจริยธรรม	4.39	0.37	มาก
4. ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ	4.38	0.35	มาก
5. ความสามารถในการให้บริการ	4.37	0.36	มาก
6. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	4.44	0.32	มาก

ตาราง 13 (ต่อ)

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. ความสามารถในการวางแผน	4.41	0.39	มาก
8. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.55	0.23	มากที่สุด
9. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.74	0.37	มากที่สุด
10. หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	4.70	0.32	มากที่สุด
รวม	4.51	0.20	มากที่สุด

จากตาราง 13 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ ($\bar{X} = 4.74$) หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ($\bar{X} = 4.70$) และความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.55$) อยู่ในระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ภาวะผู้นำ ($\bar{X} = 4.48$) วิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.46$) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 4.44$) ความสามารถในการวางแผน ($\bar{X} = 4.41$) คุณธรรมจริยธรรม ($\bar{X} = 4.39$) ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ ($\bar{X} = 4.38$) และความสามารถในการให้บริการ ($\bar{X} = 4.37$)

2.2.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษารายด้านดังตาราง 14 – 23

ตาราง 14 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ท่านสามารถเจรจาต่อรองนำผลประโยชน์มาสู่องค์กรได้	4.54	.62	มากที่สุด
2. ท่านมีความสามารถในการคิดและตัดสินใจที่ดี	4.50	.54	มาก
3. ท่านมีการสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจและปฏิบัติตามได้	4.34	.77	มาก
4. ท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน	4.39	.67	มาก
5. คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน	4.60	.58	มากที่สุด
รวม	4.46	.31	มาก

จากตาราง 14 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ($\bar{X} = 4.60$) และท่านสามารถเจรจาต่อรองนำผลประโยชน์มาสู่องค์กรได้ ($\bar{X} = 4.54$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 15 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านวิสัยทัศน์

ด้านวิสัยทัศน์	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. สามารถใช้กระบวนการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์	4.51	.78	มากที่สุด
2. สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานอย่าง สร้างสรรค์และทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน	4.45	.63	มาก
3. ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน	4.44	.71	มาก
4. สามารถสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ	4.39	.69	มาก
5. สามารถแสดงออกถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี อย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ	4.49	.70	มาก
รวม	4.46	.43	มาก

จากตาราง 15 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สามารถใช้กระบวนการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการ
กำหนดวิสัยทัศน์ ($\bar{X} = 4.51$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 16 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาด้านคุณธรรมจริยธรรม

ด้านคุณธรรมจริยธรรม	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. มีความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงามทั้งด้านกาย วาจา ใจ โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง	4.43	.58	มาก
2. เป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแต่งกายสุภาพเรียบร้อย นิยมไทยเหมาะสมกับวัยและกาลเทศะ มีลักษณะท่าทางการแสดงออกสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยาวาจา ที่ถูกต้องเหมาะสมน่าเชื่อถือ	4.42	.69	มาก
3. มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ประพฤติตนถึงการไม่เห็นผิดเป็นชอบ	4.29	.72	มาก
4. มีความกล้าหาญทางจริยธรรมพิทักษ์ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม และความยุติธรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและความสำเร็จของสถานศึกษา	4.33	.77	มาก
5. มีอุดมการณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละอดทน อดกลั้น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ	4.50	.55	มาก
รวม	4.39	.37	มาก

จากตาราง 16 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ

ดังนั้น มีอุดมการณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละอดทน อดกลั้น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ ($\bar{X} = 4.50$) มีความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงามทั้งด้านกาย วาจา ใจ โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง ($\bar{X} = 4.43$) และเป็นผู้ประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดีแต่งกายสุภาพเรียบร้อย นิยมไทยเหมาะสมกับวัยและกาลเทศะ มีลักษณะท่าทางการแสดงออกสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสมน่าเชื่อถือ ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 17 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ

ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์	4.41	.64	มาก
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางการทำงานของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	4.29	.72	มาก
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการ และขอมูลสารสนเทศ	4.38	.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจโดยการนำสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว	4.39	.64	มาก
5. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดหา เครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ	4.42	.68	มาก
รวม	4.38	.35	มาก

จากตาราง 17 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ ($\bar{X} = 4.42$) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์ ($\bar{X} = 4.41$) และผู้บริหารสถานศึกษา มีวิธีการในการปฏิบัติการจัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจโดยการนำสื่อ อุปกรณ์เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว ($\bar{X} = 4.42$)

ตาราง 18 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ

ด้านความสามารถในการให้บริการ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาอย่างครอบคลุมทุกด้าน	4.36	.58	มาก
2. ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพและปัญหาใช้ในการปรับปรุงการให้บริการที่ดี	4.39	.65	มาก
3. ผู้บริหารศึกษา มีความพึงพอใจจากการให้บริการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา	4.35	.64	มาก
4. ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา	4.45	.62	มาก
5. ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ต่อเนื่อง	4.32	.68	มาก
รวม	4.37	.36	มาก

จากตาราง 18 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.45$) ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพและปัญหาใช้ในการปรับปรุงการให้บริการที่ดี ($\bar{X} = 4.39$) และผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาอย่างครอบคลุมทุกด้าน ($\bar{X} = 4.36$)

ตาราง 19 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี

ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ	4.39	.64	มาก
2. ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายและจรรยาบรรณในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ	4.50	.55	มาก
3. เป็นแบบอย่าง ก่อตั้งและส่งเสริมนโยบายด้านความปลอดภัย กฎหมายและจรรยาบรรณในการใช้ข้อมูลดิจิทัลและเทคโนโลยี	4.41	.64	มาก
4. สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสำหรับการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้	4.62	.61	มากที่สุด
5. จัดสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้มีเทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการ	4.44	.62	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ในการใช้เทคโนโลยี	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
6. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่น ระดับชาติและ ระดับนานาชาติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล	4.29	.72	มาก
รวม	4.44	.32	มาก

จากตาราง 19 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสำหรับการเรียนรู้ เพื่อนำไปสู่ นวัตกรรมในการเรียนรู้ ($\bar{X} = 4.62$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 20 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน

ด้านการวางแผน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารสถานศึกษานำเป้าประสงค์มาวิเคราะห์เพื่อ จัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา	4.56	.61	มากที่สุด
2. มีการกำหนดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติแต่ละ กิจกรรมไว้อย่างชัดเจน	4.39	.67	มาก
3. มีตัวชี้วัดความสำเร็จแต่ละกิจกรรม แต่ละขั้นตอน อย่างชัดเจน	4.36	.67	มาก
4. ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการใช้แผนปฏิบัติการ การเป็นระยะ	4.34	.75	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการวางแผน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีเคราะห์ผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นกับโครงการและกิจกรรมพร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ไขผลกระทบนั้น	4.39	.65	มาก
รวม	4.41	.39	มาก

จากตาราง 20 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ข้อ คือ ผู้บริหารสถานศึกษานำเป้าประสงค์มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.56$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 21 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดี	4.60	.55	มากที่สุด
2. ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ	4.59	.49	มากที่สุด
3. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ	4.39	.67	มาก
4. ความรอบรู้ในงานบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้านเป็นอย่างดี	4.39	.64	มาก
5. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานและขอบข่ายในหน้าที่รับผิดชอบ	4.48	.59	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
6. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา	4.72	.44	มากที่สุด
7. ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาก้าวหน้า	4.73	.44	มากที่สุด
รวม	4.55	.23	มากที่สุด

จากตาราง 21 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ คือ ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้บังคับบัญชาพัฒนาก้าวหน้า ($\bar{X} = 4.73$) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกันคุณภาพการศึกษา ($\bar{X} = 4.72$) ปฏิบัติตนตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดี ($\bar{X} = 4.60$) และปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ ($\bar{X} = 4.59$) ส่วนข้อที่เหลืออยู่ในระดับมาก

ตาราง 22 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	4.79	.47	มากที่สุด
2. ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครูเพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ	4.70	.53	มากที่สุด
3. ช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำและเป็นพี่ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	4.70	.45	มากที่สุด

ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
4. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลจากรายงานผลการเรียนของนักเรียน	4.75	.41	มากที่สุด
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน	4.77	.39	มากที่สุด
6. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงานอุปกรณ์เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.73	.44	มากที่สุด
รวม	4.74	.37	มากที่สุด

จากตาราง 22 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ ดังนี้ กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X} = 4.79$) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อยทางการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.77$) และปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลจากรายงานผลการเรียนของนักเรียน ($\bar{X} = 4.75$)

ตาราง 23 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ

ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารมีวิธีในการชักจูงให้บุคลากรช่วยกัน กำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก	4.79	.47	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพในการ ทำงานอย่างเต็มที่ด้วยการบริหารแบบมีส่วนร่วม	4.70	.51	มากที่สุด
3. โรงเรียนกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่จะ ดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัด ที่ตั้งไว้ตามแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาทั้งในด้านผลผลิต ผลลัพธ์ ความเสี่ยง งบประมาณ ผู้รับผิดชอบและ ระยะเวลาในการดำเนินการ	4.75	.38	มากที่สุด
4. โรงเรียนมีหลักสูตร/กระบวนการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียนให้มี คุณลักษณะที่กำหนด	4.73	.44	มากที่สุด
5. โรงเรียนนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุง การดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน	4.77	.36	มากที่สุด
6. ผู้บริหารและบุคลากร ดำเนินการสำรวจความผูกพัน และความพึงพอใจของบุคลากรร่วมกัน	4.75	.38	มากที่สุด
7. ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษาประสบการณ์และ วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนเพื่อ นำมาปรับปรุงพัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีสุด ความเป็นเลิศ	4.39	.64	มาก
รวม	4.70	.32	มากที่สุด

จากตาราง 23 พบว่า สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ผู้บริหารมีวิธีในการชักจูงให้บุคลากรช่วยกัน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้วยการวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก ($\bar{X} = 4.79$) โรงเรียนนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.77$) โรงเรียนกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่จะดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายของตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ตามแผนกลยุทธ์ โดยพิจารณาทั้งในด้านผลผลิตผลลัพธ์ ความเสี่ยง งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาในการดำเนินการ ($\bar{X} = 4.75$) ผู้บริหารและบุคลากร ดำเนินการสำรวจความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรรวมกัน ($\bar{X} = 4.75$) และโรงเรียนมีหลักสูตร/กระบวนการบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมพัฒนาผู้เรียน ให้มีคุณลักษณะที่กำหนด ($\bar{X} = 4.73$) มีเพียงข้อเดียวที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก

2.3 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารจำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้เพศของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ใช้สถิติทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.3.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา เพศชาย (n = 71)		ผู้บริหาร สถานศึกษา เพศหญิง (n = 38)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	3.46	.38	3.46	.48	-.03	.974
2. ด้านลักษณะงาน	3.88	.34	3.98	.34	-1.41	.159
3. ด้านสภาพแวดล้อม	4.54	.41	4.78	.23	-3.81**	.000
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	2.17	.55	2.20	.57	-.29	.788
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ในหน่วยงาน	3.18	.50	3.20	.55	-.159	.874
รวม	3.45	.27	3.52	.32	-1.339	.183

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า
โดยรวมไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้านพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง
มีความเครียดโดยรวมและรายด้าน มากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาผู้เพศชาย

2.3.2 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ปัจจัยความเครียดของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.453	2	.227	1.306	.275
	ภายในกลุ่ม	18.389	106	.173		
	รวม	18.842	108			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.311	2	.155	1.319	.272
	ภายในกลุ่ม	12.475	106	.118		
	รวม	12.785	108			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.681	2	.341	2.510	.086
	ภายในกลุ่ม	14.382	106	.136		
	รวม	15.063	108			
4. ด้านบทบาทหน้าที่ ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.39	2	.020	.061	.940
	ภายในกลุ่ม	33.769	106	.319		
	รวม	33.808	108			
5. ด้านความสัมพันธ์ ของบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	.988	2	.494	1.879	.158
	ภายในกลุ่ม	27.885	106	.263		
	รวม	28.874	108			
ปัจจัยความเครียดของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.148	2	.074	.912	.405
	ภายในกลุ่ม	8.620	106	.081		
	รวม	8.769	108			

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียด
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและ
รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2.3.3 ผลการปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความเครียดของ ผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.185	2	.092	.525	.593
	ภายในกลุ่ม	18.657	106	.176		
	รวม	.18.842	108			
2. ด้านลักษณะงาน	ระหว่างกลุ่ม	.319	2	.159	1.355	.262
	ภายในกลุ่ม	12.467	106	.118		
	รวม	12.785	108			
3. ด้านสภาพแวดล้อม	ระหว่างกลุ่ม	.225	2	.112	.803	.451
	ภายในกลุ่ม	14.838	106	.140		
	รวม	15.063	108			
4. ด้านบทบาทหน้าที่ ในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	.365	2	.182	.578	.563
	ภายในกลุ่ม	33.443	106	.315		
	รวม	33.808	108			
5. ด้านความสัมพันธ์ ของบุคคลในหน่วยงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.988	2	0.494	1.879	0.158
	ภายในกลุ่ม	27.885	106	0.263		
	รวม	28.874	108			
ปัจจัยความเครียดของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.148	2	0.074	0.912	0.405
	ภายในกลุ่ม	8.62	106	0.081		
	รวม	8.769	108			

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “สมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศของผู้บริหาร ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้เพศของผู้บริหาร
สถานศึกษา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง ใช้สถิติ
ทดสอบที (t-test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้
ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบ
การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของ
ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ LSD
วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.4.1 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกเพศของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา เพศชาย (n = 71)		ผู้บริหาร สถานศึกษา เพศหญิง (n = 71)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ภาวะผู้นำ	4.46	.32	4.49	.31	-.472	.638
2. วิสัยทัศน์	4.44	.48	4.49	.33	-.421	.675
3. คุณธรรมจริยธรรม	4.36	.38	4.45	.36	-1.197	.234

ตาราง 27 (ต่อ)

สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหาร สถานศึกษา เพศชาย (n = 71)		ผู้บริหาร สถานศึกษา เพศหญิง (n = 71)		t	Sig
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
4. ความสามารถในการสร้าง ระบบการให้บริการ	4.38	.36	4.38	.34	-.096	.924
5. ความสามารถในการ ให้บริการ	4.35	.38	4.42	.31	-.991	.324
6. ความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	4.44	.33	4.45	.30	-.093	.926
7. การวางแผน	4.41	.39	4.42	.41	-.128	.898
8. ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	4.54	.25	4.58	.20	-.865	.389
9. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	4.67	.41	4.87	.23	-3.259**	.002
10. หลักการบริหารจัดการ ด้วยระบบคุณภาพ	4.64	.36	4.80	.19	-3.002**	.003
รวม	4.48	.22	4.55	.16	-1859	.066

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหาร
สถานศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
และหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีความ
คิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง

2.4.2 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียน

ตาราง 28 การเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.007	2	0.003	0.034	0.967
	ภายในกลุ่ม	10.696	106	0.101		
	รวม	10.703	108			
2. วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	3.037	2	1.518	9.406**	0.000
	ภายในกลุ่ม	17.113	106	0.161		
	รวม	20.150	108			
3. คุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.082	2	0.041	0.295	0.745
	ภายในกลุ่ม	14.834	106	0.140		
	รวม	14.917	108			
4. ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.114	2	0.057	0.461	0.632
	ภายในกลุ่ม	13.082	106	0.123		
	รวม	13.196	108			
5. ความสามารถในการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.773	2	0.387	3.097*	0.049
	ภายในกลุ่ม	13.235	106	0.125		
	รวม	14.008	108			
6. ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.124	2	0.062	0.595	0.553
	ภายในกลุ่ม	11.055	106	0.104		
	รวม	11.179	108			

ตาราง 28 (ต่อ)

สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.203	2	0.102	0.654	0.522
	ภายในกลุ่ม	16.468	106	0.155		
	รวม	16.671	108			
8. ความสามารถในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.106	1.993	0.141
	ภายในกลุ่ม	5.624	106	0.053		
	รวม	5.835	108			
9. ความเป็นผู้นำทางวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.555	2	0.277	2.050	0.134
	ภายในกลุ่ม	14.345	106	0.135		
	รวม	14.900	108			
10. หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.586	2	0.293	2.993	0.054
	ภายในกลุ่ม	10.380	106	0.098		
	รวม	10.966	108			
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.107	2	0.053	1.289	0.280
	ภายในกลุ่ม	4.388	106	0.041		
	รวม	4.495	108			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมไม่มี ความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน คือ ความสามารถในการให้บริการ ส่วนด้านวิสัยทัศน์แตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe-Method) หรือ L.S.D. ตามความเหมาะสม ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

สมรรถนะ ทางการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	วิธีการเปรียบเทียบ	ขนาดโรงเรียน			
				เล็ก	กลาง	ใหญ่/ ใหญ่พิเศษ
2. วิสัยทัศน์		Scheffe	\bar{X}	4.48	4.49	3.60
	เล็ก		4.48	-	-0.01	0.88*
	กลาง		4.49	-	-	0.89*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		3.60	-	-	-
5. ความ สามารถในการ ให้บริการ		L.S.D.	\bar{X}	4.41	4.38	3.95
	เล็ก		4.41	-	0.03	0.46*
	กลาง		4.38	-	-	0.43*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ		3.95	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวมพบว่า ด้านวิสัยทัศน์ผู้บริหารสถานศึกษา และด้านความสามารถในการบริหาร ผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

2.4.3 ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
1. ภาวะผู้นำ	ระหว่างกลุ่ม	0.148	2	0.074	0.741	0.479
	ภายในกลุ่ม	10.556	106	0.100		
	รวม	10.703	108			
2. วิสัยทัศน์	ระหว่างกลุ่ม	0.291	2	0.145	0.776	0.463
	ภายในกลุ่ม	19.859	106	0.187		
	รวม	20.150	108			
3. คุณธรรมจริยธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.030	2	0.015	0.107	0.899
	ภายในกลุ่ม	14.887	106	0.140		
	รวม	14.917	108			
4. ความสามารถในการ สร้างระบบการให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.061	2	0.030	0.246	0.783
	ภายในกลุ่ม	13.135	106	0.124		
	รวม	13.196	108			
5. ความสามารถในการ ให้บริการ	ระหว่างกลุ่ม	0.170	2	0.085	0.652	0.523
	ภายในกลุ่ม	13.838	106	0.131		
	รวม	14.008	108			
6. ความสามารถในการ พัฒนาศักยภาพในการใช้ เทคโนโลยี	ระหว่างกลุ่ม	0.033	2	0.016	0.157	0.855
	ภายในกลุ่ม	11.146	106	0.105		
	รวม	11.179	108			

ตาราง 30 (ต่อ)

สมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
7. การวางแผน	ระหว่างกลุ่ม	0.354	2	0.177	1.148	0.321
	ภายในกลุ่ม	16.317	106	0.154		
	รวม	16.671	108			
8. ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.025	2	0.012	0.227	0.797
	ภายในกลุ่ม	5.810	106	0.055		
	รวม	5.835	108			
9. ความเป็นผู้นำทาง วิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.122	2	0.061	0.438	0.647
	ภายในกลุ่ม	14.778	106	0.139		
	รวม	14.900	108			
10. หลักการบริหาร จัดการด้วยระบบคุณภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.176	2	0.088	0.862	0.425
	ภายในกลุ่ม	10.790	106	0.102		
	รวม	10.966	108			
สมรรถนะทางการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.046	2	0.023	0.554	0.576
	ภายในกลุ่ม	4.449	106	4.449		
	รวม	4.495	108			

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกัน

2.5 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กัน” การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ทำการทดสอบโดยใช้วิธีการหาค่า

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 31

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀
X	1.000																
X ₁	.599**	1.000															
X ₂	.701**	.364**	1.000														
X ₃	.376**	-0.042	.364**	1.000													
X ₄	.717**	.293**	.263**	0.031	1.000												
X ₅	.757**	.313**	.426**	0.073	.459**	1.000											
Y	.283**	0.022	.230*	.374**	0.047	.289**	1.000										
Y ₁	0.117	-0.023	0.083	0.008	0.078	.196*	.513**	1.000									
Y ₂	0.037	0.107	0.037	-0.116	-0.032	0.110	.525**	.231*	1.000								
Y ₃	.196*	0.012	0.175	0.085	0.134	.206*	.621**	.336**	.295**	1.000							
Y ₄	0.163	0.037	0.092	0.083	0.163	0.122	.662**	.233*	.302**	.567**	1.000						
Y ₅	0.135	0.003	0.101	0.025	0.074	.205*	.653**	.403**	.376**	.442**	.361**	1.000					
Y ₆	0.167	0.013	0.115	0.149	0.075	0.183	.741**	.341**	.502**	.591**	.676**	.416**	1.000				
Y ₇	-0.049	0.010	0.036	-0.096	-0.158	0.074	.517**	.441**	.390**	.343**	0.174	.402**	.224*	1.000			
Y ₈	.251**	0.013	0.155	.393**	0.006	.286**	.642**	0.131	0.066	0.152	.474**	.243*	.360**	0.106	1.000		
Y ₉	.325**	-0.045	.250**	.805**	0.015	0.169	.534**	0.083	-0.051	0.050	0.078	0.153	0.169	0.016	.610**	1.000	
Y ₁₀	.323**	-0.003	.288**	.731**	-0.029	.202*	.591**	0.050	-0.005	0.049	.227*	.193*	.214*	0.044	.693**	.895**	1.000

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) กับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R_{XY} = 0.283$)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y)	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	0.022	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.230*	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.374**	ปานกลาง
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.047	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.289**	ต่ำ
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	.283**	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy} = 0.283$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ ด้านลักษณะงาน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านลักษณะงาน (X_2) ด้านความสัมพันธ์ของ

บุคคลในหน่วยงาน (X_5) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และด้านสภาพแวดล้อม (X_3) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านภาวะผู้นำ (Y_1)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ (Y_1)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	-0.023	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.083	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.008	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.078	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.196*	ต่ำ
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	0.117	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ (Y_1) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 34 ตารางผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านวิสัยทัศน์ (Y_2)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ (Y_2)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	0.107	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.037	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	-0.116	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	-0.032	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	0.110	-
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	0.037	-

จากตาราง 34 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิสัยทัศน์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y_3)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y_3)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	0.012	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.175	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.085	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.134	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.206*	ต่ำ
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	.196*	ต่ำ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy_3} = 0.196$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ (Y_4)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้าง ระบบการให้บริการ (Y_4)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	0.037	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.092	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.083	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.163	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	0.122	-
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	0.163	-

จากตาราง 36 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้างระบบการ
ให้บริการ (Y_4) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความสามารถในการให้บริการ (Y_5)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน ความสามารถในการให้บริการ (Y_5)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	0.003	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.101	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.025	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.074	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.205*	ต่ำ
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	0.135	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 37 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ ไม่มีความสัมพันธ์กัน เมื่อพิจารณาทางด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์

ตาราง 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี (Y_6)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน ความสามารถในการพัฒนา ศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี (Y_6)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	0.013	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.115	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.149	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.075	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	0.183	-
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	0.167	-

จากตาราง 38 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการ
ใช้เทคโนโลยี (Y_6) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านการวางแผน (Y₇)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการ วางแผน (Y ₇)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X ₁)	0.010	-
2. ด้านลักษณะงาน (X ₂)	0.036	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X ₃)	-0.096	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X ₄)	-0.158	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X ₅)	0.074	-
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	-0.049	-

จากตาราง 39 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาและสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน (Y₇) ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ตาราง 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y_8)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้าน ความสามารถในการปฏิบัติงาน(Y_8)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	0.013	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	0.155	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.393**	ปานกลาง
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.006	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.286**	ต่ำ
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	.251**	ต่ำ

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 40 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสามารถในการปฏิบัติงานพบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($R_{xy_8} = 0.251$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์

ตาราง 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Y_9)

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็น ผู้นำทางวิชาการ (Y_9)	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	-0.045	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.250**	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.805**	สูง
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	0.015	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	0.169	-
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	.325**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 41 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการพบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{xy_9} = 0.325$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความสัมพันธ์

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Y_{10})

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	สมรรถนะทางการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการบริหารจัดการด้วย ระบบคุณภาพ (Y_{10})	
	Pearson Correlation	ระดับ ความสัมพันธ์
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	-0.003	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	.288**	ต่ำ
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.731**	สูง
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_4)	-0.029	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.202*	ต่ำ
ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (X)	.323**	ปานกลาง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 42 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมและสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ($R_{xy_9} = 0.323$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน (X_2) ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดย ด้านลักษณะงาน (X_2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำและด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม และรายด้านบางด้าน มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงระดับสูง ($R = 0.263 - 0.757$)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำถึงระดับสูง ($R = 0.196 - 0.805$)

2.6 การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร” ทำการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านสภาพแวดล้อม (X ₃)	0.374	0.140	0.132	0.194	0.047	0.355	4.100**	0.000
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X ₅)	0.457	0.209	0.194	0.104	0.034	0.263	3.036**	0.003

$$a = 3.277 \quad S.E._{est} = 0.18316$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 43 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงานที่ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.355 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.263 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 19.4 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.18316

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบได้ดังนี้

$$Y' = 3.277 + 0.194 X_3 + 0.104 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z_Y' = 0.355 Z_3 + 0.263 Z_5$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำ (Y_1)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	0.196	0.038	0.029	0.119	0.058	0.196	2.062*	0.042

$$a = 4.096 \quad S.E._{est} = 0.31017$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 44 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร

จากตาราง 45 พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านวิสัยทัศน์ (Y_2)

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	0.206	0.043	0.034	0.148	0.068	0.206	2.179*	0.031

$$a = 3.922 \quad S.E._{est} = 0.36535$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 46 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y_3) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.206 ซึ่งตัวแปรทั้ง 1 ด้านนี้ สามารถพยากรณ์การสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านคุณธรรมจริยธรรม (Y_3) ได้ร้อยละ 3.4 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.36535

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 3.922 + 0.148 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Y_1} = 0.206 Z_5$$

ตาราง 47 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	-	-	-	-	-	-	-	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ใน องค์การ (X_4)	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของ บุคคลในหน่วยงาน (X_5)	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 47 พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะทางการ
บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ (Y_4)

ตาราง 48 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความสามารถในการให้บริการ (Y_5)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านความสัมพันธ์ของ บุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.205 ^a	0.042	0.033	0.143	0.066	0.205	2.166*	0.033

$$a = 3.919 \quad S.E._{est} = 0.35414$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 49 พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี (Y_6)

ตาราง 50 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการวางแผน (Y_7)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X_1)	-	-	-	-	-	-	-	-
2. ด้านลักษณะงาน (X_2)	-	-	-	-	-	-	-	-
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	-	-	-	-	-	-	-	-
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_4)	-	-	-	-	-	-	-	-
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)	-	-	-	-	-	-	-	-

จากตาราง 50 พบว่า ไม่มีตัวแปรใดที่มีอำนาจพยากรณ์ต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการวางแผน (Y_7)

ตาราง 51 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y_8)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	0.393	0.154	0.146	0.233	0.054	0.374	4.350**	0.000
ด้านความสัมพันธ์ของ บุคคลในหน่วยงาน (X_5)	0.470	0.221	0.206	0.116	0.039	0.259	3.011**	0.003

$$a = 3.107 \quad S.E._{est} = 0.20709$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 51 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้าน
ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y_8) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงาน
ที่ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.374 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของ
บุคคลในหน่วยงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.259
ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้าน
ความสามารถในการปฏิบัติงาน (Y_8) ได้ร้อยละ 20.6 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ
การพยากรณ์เท่ากับ ± 0.20709

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_8' = 3.107 + 0.233 X_3 + 0.116 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_8}' = 0.374 Z_3 + 0.259 Z_5$$

ตาราง 52 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษา ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Y_9)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านงานที่ด้าน สภาพแวดล้อม (X_3)	.805	0.648	0.645	0.801	0.057	0.805	14.033**	0.000

$$a = 1.037 \quad S.E._{est} = 0.22141$$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 52 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน
1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ
(Y_9) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ด้าน
สภาพแวดล้อม (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดคือ ด้านงานที่ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)
โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.805 ซึ่งตัวแปรทั้ง 1 ด้านนี้ สามารถ
พยากรณ์การสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ (Y_9) ได้ร้อยละ 64.5
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.22141

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ
ได้ดังนี้

$$Y_9' = 1.037 + 0.801 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$Z_{Y_9}' = 0.805 Z_3$$

ตาราง 53 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา
ที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Y_{10})

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ด้านสภาพแวดล้อม (X_3)	.731	0.535	0.531	0.614	0.054	0.720	11.294	0.000
ด้านความสัมพันธ์ของ บุคคลในหน่วยงาน (X_5)	.746	0.557	0.549	0.135	0.044	0.220	3.062	0.003
ด้านบทบาทหน้าที่ใน องค์การ (X_4)	.759	0.575	0.563	-0.087	0.041	-0.152	-2.126	0.036

$$\alpha = 1.612 \quad S.E._{est} = 0.21057$$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 53 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน
พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านหลักการ
บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Y_{10}) ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3
ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)
และด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยมีค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.720 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของ
บุคคลในหน่วยงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.220 และด้าน
บทบาทหน้าที่ในองค์การ (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.152
ซึ่ง ตัวแปรทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์การสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านหลักการ
บริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (Y_{10}) ได้ร้อยละ 56.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ
การพยากรณ์เท่ากับ ± 0.21057

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_{10}' = 1.612 + 0.614 X_3 + 0.135 X_5 - 0.087 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_{10}'} = 0.720 Z_3 + 0.220 Z_5 - 0.152 Z_4$$

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลการศึกษาปัจจัยความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่ามี 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้ คือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 54

ตาราง 54 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่มีอำนาจพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ปัจจัยความเครียด	สมรรถนะทางการบริหาร										
	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y ₅	Y ₆	Y ₇	Y ₈	Y ₉	Y ₁₀
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล (X ₁)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
2. ด้านลักษณะงาน (X ₂)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
3. ด้านสภาพแวดล้อม (X ₃)	✓	x	x	x	x	x	x	x	✓	✓	✓
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X ₄)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	✓
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X ₅)	✓	✓	x	✓	x	✓	x	x	✓	x	✓

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ x หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 54 สามารถสรุปแนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาได้

แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการแก้ไขปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน จัดทำแบบสัมภาษณ์เพื่อไปหาแนวทางในการแก้ไขโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อม

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ในการจัดการศึกษาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ ควรจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน เพื่อให้เกิดสมาธิและลดความเครียดในการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา และควรมีห้องทำงานที่สามารถป้องกันมลพิษจากเสียงหรืออากาศเพื่อไม่ให้เป็นสิ่งรบกวน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2566)

“...จะต้องจัดบรรยากาศของที่ทำงาน ให้เกิดบรรยากาศที่น่าอยู่นำทำงาน ให้เกิดการผ่อนคลาย และทำตนเองให้เป็นผู้ที่มองโลกในแง่ดี ถ้าเกิดข้อผิดพลาดมองให้เป็นบทเรียน เพื่อจะได้ทำงานอย่างมีความสุข...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

“... มีแผนการจัดบรรยากาศสถานที่ของสถานศึกษาให้เอื้อต่อการทำงาน มีการประชุมพูดคุยกันในหน่วยงานเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เกิดความเหมาะสมเป็นที่พึงพอใจของผู้ร่วมงาน และสภาพแวดล้อมหรือบรรยากาศทางจิตวิทยา ควรส่งเสริมบรรยากาศกัลยาณมิตร...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

“...ควรปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและสะดวกต่อการทำงาน สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด แม้กระทั่งการสร้างบรรยากาศที่เป็นส่วนตัว สำหรับบางสถานการณ์...”

(วัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2566)

“...จัดทำโครงการและเสนอแผนปฏิบัติงานประจำปี เพื่อซ่อมแซมปรับปรุงสภาพแวดล้อม จัดหาอุปกรณ์ให้ทันสมัย ระดมทรัพยากรจากภายนอกเข้ามาช่วยทำให้โรงเรียนมีความพร้อมมากที่สุด...”

(โชติกา กุณสิทธิ์, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2566)

“...ควรจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ไม่แออัดเกินไป สรรหาเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีการปรับปรุงบรรยากาศที่ไม่พึงประสงค์ เช่น มีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ มีสถานที่สำหรับการพักผ่อน...”

(ศิริพร กุลศานต์, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...ควรมีการสำรวจความต้องการวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ มีการวางแผนการดำเนินงานปรับปรุงแก้ไขสิ่งแวดล้อม มอบหมายงานการพัฒนา ปรับปรุง สิ่งแวดล้อมให้เหมาะสมชัดเจน มีการประเมินผลการใช้วัสดุ อุปกรณ์ แหล่งเรียนรู้ และนำผลการประเมินมาใช้ปรับปรุงและพัฒนาในครั้งต่อไป...”

(ภาณุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2566)

“...ผู้บริหารควรมีการสำรวจสภาพแวดล้อมที่เป็นปัจจัย ที่ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน วางแผนและดำเนินการพัฒนา ปรับปรุง สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน มีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดบรรยากาศ และสรุปผลการจัดสภาพแวดล้อม...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2566)

“...ควรจัดสภาพแวดล้อมภายในห้องทำงานสะอาด เป็นสัดส่วน ไม่แออัด มีการจัดบรรยากาศรอบ ๆ โดยการจัดให้มีต้นไม้ตามมุมห้อง จัดสภาพห้องที่ส่งเสริมการทำงาน มีวัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการทำงาน...”

(วุฒิศักดิ์ บุญยี่น, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...มีการปรับภูมิทัศน์และสิ่งแวดลอมให้เอื้อต่อการทำงานและจัดวัสดุ อุปกรณ์ ที่จำเป็นต่อการทำงาน โดยอาศัยหลักการมีส่วนร่วมจากทุกฝ่าย ทั้งภายในโรงเรียน และจากภายนอกโรงเรียน...”

(ทวีเดช แสนชนม์, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 55 การวิเคราะห์แนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับ นโยบาย	ปฏิบัติ ต้นแบบ	ต้นแบบ ระดับ พื้นที่	เชิง นโยบาย ระดับ พื้นที่	เชิง ปฏิบัติ ระดับ พื้นที่	ต้น แบบ ระดับ พื้นที่	เชิง ปฏิบัติ ระดับ พื้นที่	เชิง นโยบาย ระดับ พื้นที่	เชิง ปฏิบัติ ระดับ พื้นที่	ผู้ เชี่ยวชาญ ระดับ พื้นที่	ผู้ เชี่ยวชาญ ระดับ พื้นที่	ผู้ เชี่ยวชาญ ระดับ พื้นที่
1. สำรวจความต้องการในการพัฒนาสภาพแวดล้อม			✓				✓	✓				3
2. วางแผนและดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ เอื้อต่อการทำงาน จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและสะดวกต่อ การทำงาน			✓	✓	✓		✓	✓	✓			6
3. ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีการติดตั้ง เครื่องปรับอากาศ ในสถานที่อาคารอื่น และมีการจัด สภาพแวดล้อมภายในอาคารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี				✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		7
4. ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่สร้างบรรยากาศ ใน การทำงานที่ตึงเครียด และส่งเสริมบรรยากาศกัลยาณมิตร		✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓		8
5. ควรมีการประเมินความพึงพอใจต่อการจัดบรรยากาศ และ สรุปผลการจัดสภาพแวดล้อม							✓	✓				2

จากตาราง 55 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัจจัยความเครียด ที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา ตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ปรากฏผลดังนี้

1. วางแผนและดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการทำงาน จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและสะดวกต่อการทำงาน
2. ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในสถานที่ อากาศร้อน และมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี
3. ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่สร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ ตึงเครียด และส่งเสริมบรรยากาศกัลยาณมิตร

2. แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ขอความร่วมมือหรือสร้างวัฒนธรรมที่จะเกิดความรัก ความสามัคคี กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือซึ่งพากัน สร้างกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 26 เมษายน 2566)

“...มีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันลดความเป็นทางการในบางสถานการณ์ สร้างความสัมพันธ์อันดีด้วยวิธีการต่าง ๆ ให้การช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามความเหมาะสม ยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

“... ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ต้องเป็นผู้ที่มีความน่าเชื่อถือ น่าไว้วางใจ ควบคุมอารมณ์ตัวเองได้ดี มีมนุษยสัมพันธ์ และเป็นผู้รับฟังที่ดีที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีกิจกรรมพบปะพูดคุยสนทนาการระหว่างเพื่อนร่วมงาน...”

(เพลินพิศ ธรรมรัตน์, สัมภาษณ์, 3 พฤษภาคม 2566)

“...ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์ ให้ความสำคัญเป็นธรรมกับทุกคน จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ยอมรับซึ่งกันและกัน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(วัชรพงษ์ ภูยางสิม, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2566)

“...ส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน โดยใช้กระบวนการสื่อสารเชิงบวก ส่งเสริมบรรยากาศแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สนับสนุนการปฏิบัติงานร่วมกัน เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในหน่วยงาน...”

(โชติกา ฤณสิทธิ์, สัมภาษณ์, 9 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ปฏิบัติร่วมกัน เอาใจใส่บุคคลในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอมีการสร้างขวัญและกำลังใจผ่านทางวาจาหรือการมอบของขวัญเข้าใจถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล...”

(ศิริพร กุลศานต์, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมให้บุคลากรภายในโรงเรียนได้ปฏิบัติร่วมกัน เอาใจใส่บุคคลในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอจัดการประชุมเพื่อพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมปฏิบัติงาน ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน...”

(กานุพงษ์ คำภูษา, สัมภาษณ์, 21 เมษายน 2566)

“...สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาด้วยการจัดกิจกรรมที่ทำร่วมกันได้ ให้เกียรติยกย่องบุคคลที่ปฏิบัติดีอยู่เสมอ เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคลรับฟังความคิดเห็นของบุคคลในหน่วยงาน...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์, 27 เมษายน 2566)

“...ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่าง
ผู้ใต้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดหยุ่นใน
การปฏิบัติงาน ไม่เคร่งครัดจนเกินไป...”

(วุฒิสักดิ์ บุญยี่น, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

“...ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหาร ลดทิวี่ในการทำงาน เอาใจ
เขามาใส่ใจเรา จัดประชุมเพื่อพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีความ
สุภาพอ่อนน้อมถ่อมตน ยอมรับในความแตกต่างของบุคคลในหน่วยงาน และเข้าใจ
ผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ทวีเดช แสนชนม์, สัมภาษณ์, 10 พฤษภาคม 2566)

ตาราง 56 การวิเคราะห์แนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 1 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

แนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อสมรรถนะ ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับเบ ยสูง	ปฏิบัติ ได้บ้าง	ไม่ เหมาะสม แต่มีผล	ไม่ เหมาะสม สูง	ไม่ เหมาะสม แบบ ชัดเจน	ไม่ เหมาะสม ระดับ สูง	ไม่ เหมาะสม ระดับ สูง	ไม่ เหมาะสม ระดับ สูง	ไม่ เหมาะสม ระดับ สูง	ไม่ เหมาะสม ระดับ สูง	ไม่ เหมาะสม ระดับ สูง
1. สร้างวัฒนธรรมที่จะเกิดความรัก ความสามัคคี กลมเกลียว กัน ช่วยเหลือพึ่งพากัน สร้างกิจกรรมเพื่อการพัฒนา ความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	9
2. ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และยอมรับในความ แตกต่างของบุคคล		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	8
3. มีความยืดหยุ่นในการใช้ระเบียบ กฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ร่วมกันลดความเป็นทางการในบางสถานการณ์		✓							✓		2
4. สร้างขวัญและกำลังใจผ่านทางวาจาหรือการมอบของขวัญ						✓					1

จากตาราง 56 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางแก้ไขปัจจัยความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด (ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป) สรุปแนวทางปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ปรากฏผลดังนี้

1. สร้างวัฒนธรรมที่จะเกิดความรัก ความสามัคคี กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือพึ่งพากัน สร้างกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน
2. ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และยอมรับในความแตกต่างของบุคคล

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้เสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

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

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนจำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ

ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียนและ
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

7. เพื่อศึกษาแนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ดังนี้

1. ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง
2. ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก
ตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความ
แตกต่างกัน
4. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา
จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
มีความแตกต่างกัน

5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษากับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กัน

6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยที่ใช้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประจำปีการศึกษา 2565 จำนวน 150 คน จาก 175 โรงเรียน แบ่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย จำนวน 112 คน และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง 38 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 109 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย จำนวน 71 คน และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง จำนวน 38 คน จากโรงเรียน 109 โรงเรียน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2560, หน้า 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียนของผู้บริหารสถานศึกษา และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ด้านลักษณะงาน 3) ด้านสภาพแวดล้อม 4) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร 5) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.91 – 0.53 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.98

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) ภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) คุณธรรมจริยธรรม 4) ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ 5) ความสามารถในการให้บริการ 6) ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี 7) ความสามารถในการวางแผน 8) ความสามารถในการปฏิบัติงาน 9) ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และ 10) หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถามลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .0.46 – 0.92 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

3. การเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บข้อมูลทั้งส่งแบบสอบถามทางทางออนไลน์ รวมทั้งสิ้น 109 ฉบับ ได้นำเอกสารคืนกลับมาจำนวน 109 ร้อยละร้อย และนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

4. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

4.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.2 สมมติฐานข้อที่ 2 ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 สมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนการทดสอบขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันทั้งในภาพรวม ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA)

4.4 สมมติฐานข้อที่ 4 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ใช้สถิติทดสอบที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe-Method) หรือ LSD วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

4.5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient)

4.6 สมมติฐานข้อ 6 ให้ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 2 แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

โดยพิจารณาผลการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ทั้ง 5 ด้าน มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน และผู้วิจัยนำด้านดังกล่าวไป

สร้างแบบสัมภาษณ์แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการปรับระดับต่อไป

สรุปผลการวิจัย

ผลการศึกษาปัจจัยระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน สำหรับรายด้าน พบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อม โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงมีความเครียดโดยรวมและรายด้านมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย

3.2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ความเป็นผู้นำทางวิชาการ และหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ โดยผู้บริหารสถานศึกษาเพศชายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิง

4.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่มีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 คือ ด้านวิสัยทัศน์และด้านความสามารถในการให้บริการ โดยผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็กและโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษาขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

4.3 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีแตกต่างกัน

5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) กับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R_{XY} = 0.283$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) มีความสัมพันธ์กันทางบวกกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านลักษณะงาน (X_2) มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านลักษณะงาน (X_2) ด้านความสัมพันธ์ของ

บุคคลในหน่วยงาน (X_5) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ และด้านสภาพแวดล้อม (X_3) อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงานที่ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (X_3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.355 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X_5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.263 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 19.4 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.18316

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ
ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 3.277 + 0.194 X_3 + 0.104 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนน
มาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_Y' = 0.355 Z_3 + 0.263 Z_5$$

2. แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

2.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

2.1.1 วางแผนและดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและสะดวกต่อการทำงาน

2.1.2 ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวกมีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในสถานที่อากาศร้อน และมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี

2.1.3 ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ตึงเครียด และส่งเสริมบรรยากาศกัลยาณมิตร

2.2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

2.2.1 สร้างวัฒนธรรมที่จะเกิดความรัก ความสามัคคี กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือพึ่งพากัน สร้างกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในหน่วยงาน

2.2.2 ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และยอมรับในความแตกต่างของบุคคล

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล เรื่อง ปัจจัยความเครียดที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำมารายผลตามความมุ่งหมายของการวิจัยและผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม เขต 1 โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการเรียนอบรมหลักสูตรการบริหาร มีการฝึกประสบการณ์ทางการบริหารและการประเมินอย่างเข้มทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน มีความสามารถในการปรับตัว และเรียนรู้ที่จะจัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ ซึ่งสภาพการดังกล่าวถือว่าเป็นสิ่งที่เกิดประโยชน์แก่สถานศึกษาและปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา อีกทั้งผู้ร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชา ได้ทำงานด้วยความสบายใจจะมีส่วนให้การบริหารงานประสบความสำเร็จ แต่อย่างไรก็ตาม จะเห็นว่าผู้บริหารสถานศึกษายังมีความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งอาจเกิดจากมีเสียงรบกวน สถานที่ทำงานคับแคบและอุปกรณ์การปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร ซึ่งผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของเยาวลักษณ์ อึ้ง สวัสดิ์ (2557, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสมุทรปราการ เขต 1 มีระดับความเครียดในภาพรวม อยู่ระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทิรากร ทองประทับ (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัยพบว่า ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี ส่วนมากอยู่ในระดับ ปานกลาง และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุรณ์ โคเคน (2559, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง ความเครียดของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลของการวิจัยพบว่า ความเครียดของครู กลุ่มโรงเรียนศรีราชา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและเมื่อพิจารณารายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูโดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 โดยภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “ระดับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ด้านการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ และด้านความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้รับการพัฒนา และผ่านการคัดเลือกเพื่อบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนดมาอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนได้รับการพัฒนาด้วยการประเมินวิชาชีพเป็นระยะ ๆ เพื่อดำรงไว้ซึ่งความรู้ความสามารถ และสมรรถนะในการบริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะ

สมรรถนะทั้ง 3 ด้านที่มีอยู่ในระดับมากที่สุด จะเป็นตัวที่ช่วยให้การบริหารงานของ ผู้บริหารสถานศึกษา ประสบผลสำเร็จมีประสิทธิภาพในการบริหารงานและจะทำให้ โรงเรียนเป็นโรงเรียนคุณภาพซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของนิธิ เรืองสุขอุดม (2563, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาราชบุรี เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนก ตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีรายละเอียดดังนี้

3.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเพราะการที่ผู้บริหารสถานศึกษาทั้งผู้บริหารสถานศึกษาเพศชาย และผู้บริหารสถานศึกษาเพศหญิงมีปัจจัยความเครียดไม่แตกต่างกันแสดงว่าผู้บริหาร สถานศึกษา ทั้งเพศชายและเพศหญิงมีศักยภาพในการจัดการปัจจัยความเครียดอยู่ใน ระดับเดียวกัน ซึ่งอาจจะเกิดจากในการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา มีการกำหนด เกณฑ์ในข้อที่ว่าผู้มีสิทธิ์เข้าสู่ตำแหน่งจะต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท ทางการบริหารการศึกษา และกำหนดประสิทธิภาพการทำงานไว้ กระบวนการดังกล่าวทำให้ผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีคุณสมบัติที่เหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของดาร์ตัน ศรีโรจน์ศิลป์ (2561, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง ความเครียดของ ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม ผลการ วิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ ต่างกันมีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน เช่น เดียวกับงานวิจัยของธีรวัฒน์ ศิริวิโรจน์กุล (2563, บทคัดย่อ) ที่ทำวิจัย เรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 เมื่อทำการเปรียบเทียบระดับ ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ พบว่า โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกันอีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565,

บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่องความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย พบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา โดยยรรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ต่างก็ได้รับความกดดัน ความกังวล ในการบริหารงาน ทั้งจากนโยบายของสำนักเขตพื้นที่ และจากความคาดหวังของผู้ปกครอง ไม่แตกต่างกัน อีกทั้งปัญหาต่าง ๆ ในการบริหารสถานศึกษามีความคล้ายคลึงกัน ผลวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ไม่มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาลักษณ์ โสมแก้ว (2565, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่าความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามขนาดโรงเรียนแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

3.3 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต่างปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารกระทรวงศึกษาธิการ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเหมือนกัน และการบริหารงานโรงเรียนในปัจจุบันเป็นการบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาลไม่ว่าจะมีประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาน้อยหรือมาก ต้องปฏิบัติตามนโยบายส่งผลให้ความคิดเครียดที่เกิดขึ้นไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2561, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลวิจัย พบว่า ประสบการณ์การเป็นผู้บริหารสถานศึกษา

ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา มัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, บทคัดย่อ) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่า ความเครียดในการ ปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาประถมศึกษาจำแนกตามประสบการณ์การในการ ทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

4. สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา ขนาดโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้อง กับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เนื่องจากการเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาซึ่ง จะต้องมีความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามที่คณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในการบริหารจัดการโรงเรียนให้บรรลุผล เป้าหมายจึงมีการบริหารที่ไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ จัดอบรม เกี่ยวกับการเพิ่มสมรรถนะการบริหารงานโดยเฉพาะด้านการบริหารการศึกษาโดยเฉพาะ การจัดอบรมออนไลน์ที่สร้างความสะดวกสบายให้กับผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งสามารถเข้า ร่วมอบรมได้และสามารถปฏิบัติหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาของตนเอง นอกจากช่วยประหยัด ค่าใช้จ่ายและยังเพิ่มพูนความรู้ทักษะทางการบริหารงานด้วย ผลการวิจัยของผู้วิจัย มีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กมลพัชร หินแก้ว (2555) ที่ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 พบว่า สมรรถนะหลักของ ผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

4.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา

จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวม ไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน การวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการอบรม การฝึกประสบการณ์ ตามกรอบคุณสมบัติที่ถูกระบุไว้โดยคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ทำให้เกิดความเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เหมือนกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ ด้านวิสัยทัศน์และด้านความสามารถในการให้บริการต่ำกว่าผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการที่จะทำให้โรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลาง จะอยู่ได้คือ มีนักเรียนเข้าเรียน จำนวนไม่น้อยลงกว่าเดิมจะเป็นการอยู่รอดของโรงเรียนเพราะถ้าโรงเรียนขนาดเล็กมีนักเรียนน้อยลงจะมีโอกาสถูกรวมกับโรงเรียนอื่นหรือกลายเป็นโรงเรียนสาขาและขณะเดียวกันโรงเรียนขนาดกลาง ถ้านักเรียนมีจำนวนน้อยลงจะกลายเป็นโรงเรียนขนาดเล็ก ดังนั้นการมีวิสัยทัศน์ที่ดีจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามองภาพอนาคตได้อย่างชัดเจนว่า ควรที่จะเน้นสิ่งใดที่จะช่วยให้บิดา มารดาผู้ปกครองนักเรียนยังเห็นว่าโรงเรียนยังมีประโยชน์ มีครูที่มีความรู้ความสามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพและยังศรัทธาส่งบุตรหลานของตนเองมาเข้าเรียนและยังหมายรวมถึงการที่ผู้บริหารสถานศึกษาตลอดจนครูผู้สอนมีความสามารถในการให้บริการ ซึ่งเป็นการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน ตลอดจนการอบรมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่แก่นักเรียน ซึ่งโรงเรียนขนาดเล็กและขนาดกลางผู้บริหารสถานศึกษาจะมีความใกล้ชิดกับบิดา มารดา ผู้ปกครอง มากกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ผลการวิจัยที่มีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เช่น งานวิจัยของ ทิพวัลย์ อ่างคำ (2561, บทคัดย่อ) ทำวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษามัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนมัธยมศึกษาในโครงการสู่ความเป็นเลิศมาตรฐานสากล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาภาคเหนือ ไม่แตกต่างกัน

4.3 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่มีแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเนื่องจากการบริหารสถานศึกษาและกำลังคน มีการวางแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติระเบียบบริหาร

กระทรวงศึกษาธิการ ตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ แผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ แผนพัฒนาจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และแผนปฏิบัติการจากสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและผู้บริหารสถานศึกษาทุกคนจะต้องสำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหารการศึกษา และในการเรียนในสาขาวิชาดังกล่าวจะมีการกำหนดให้ผู้เรียนต้องเข้าเรียนรายวิชา หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา ความเป็นนักบริหารมืออาชีพยุคดิจิทัล ภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา การบริหารทรัพยากรมนุษย์ทางการศึกษาและกฎหมายการศึกษา ที่เป็นรายวิชาที่ให้ผู้เรียนมีสมรรถนะทางการบริหาร (หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 2564, หน้า 10 – 30) จึงส่งผลให้สมรรถนะที่มีไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (X) กับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ($R_{XY} = 0.283$) ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะสภาวะการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษารู้สึกไม่สบายใจ มีความคับข้องใจหรือ รู้สึกกดดัน เกิดความทุกข์ในใจในทางตรงกันข้ามถ้าสภาวะการณ์เหล่านี้เกิดในระดับที่เหมาะสม คือ ความเครียดไม่มากเกินไปหรือไม่น้อยเกินไป จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีสมรรถนะเป็นอย่างดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ และในสภาพความเป็นจริง ในการบริหารงานผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหาร ตามกฎระเบียบ ข้อบังคับ และตามหลักการบริหาร เป็นหลักการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษา ถึงแม้จะมีความเครียดเพียงใดก็ตาม ก็จะต้องบริหารงานอย่างมีหลักการ ต้องบริหารงานโดยใช้สมรรถนะทางการบริหารที่มีอยู่ให้เต็มความรู้ความสามารถ เต็มตามศักยภาพ ในการวิจัยครั้งนี้ หางานวิจัยมาสนับสนุนได้น้อยมากมีเพียงงานวิจัยของ ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวมกับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .158$).

6. อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านงานที่ด้านสภาพแวดล้อม (X3) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X5)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อม (X3) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.355 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (X5) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.263 ซึ่งตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์การสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ร้อยละ 19.4 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ ± 0.18316

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการที่มีปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม จึงพยายามจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม ไม่ให้มีเสียงรบกวน อันเป็นสิ่งของซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อมที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับร่างกาย สุขภาพของผู้บริหารสถานศึกษา จึงส่งผลดีต่อสมรรถนะทางการบริหารส่วนปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งเป็นความเครียดที่ผู้บริหารสถานศึกษาและปฏิบัติงาน ซึ่งในที่นี้หมายถึงครูผู้สอนและบุคลากรทางการศึกษา ไม่ได้มีความไว้วางใจซึ่งกันและกันทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานด้วยความระมัดระวัง และยึดระเบียบปฏิบัติ ทำให้การบริหารงานไม่มีความผิดพลาดหรือผิดพลาดน้อยจึงทำให้เกิดประสิทธิผลดังนั้นจึงส่งผลทางลบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน จึงเป็นเหตุให้ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับครูที่อยู่ในโรงเรียน และความสัมพันธ์ที่ดีกับครูด้วยตนเองด้วยจนเกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษา และเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้เกิดความสามัคคีของครูและผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียน จึงส่งผลต่อการทำงานได้ดียิ่งขึ้น ในการวิจัยครั้งนี้งานวิจัยที่เหมือนกัน งานวิจัยของผู้วิจัยได้ค่อนข้างยาก มีเพียงงานวิจัยของ ปภาลักษณ์ โสมแก้ว (2565) ที่ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ซึ่งพบว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการ

บริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้าน ลักษณะงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ ร้อยละ 6.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .40402$

7. แนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

7.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านสภาพแวดล้อม ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

7.1.1 วางแผนและดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อ ต่อการทำงาน จัดให้มีวัสดุอุปกรณ์ให้พร้อมและสะดวกต่อการทำงาน

7.1.2 ควรจัดสิ่งอำนวยความสะดวก มีการติดตั้งเครื่องปรับอากาศ ในสถานที่อากาศร้อน และมีการจัดสภาพแวดล้อมภายในอาคารเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดี

7.1.3 ควรสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ไม่สร้างบรรยากาศ ในการทำงานที่ตึงเครียด และส่งเสริมบรรยากาศกัลยาณมิตร

7.2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ของ บุคคลในหน่วยงาน ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน มีแนวทางในการปรับระดับ คือ

7.2.1 สร้างวัฒนธรรมที่จะเกิดความรัก ความสามัคคี กลมเกลียวกัน ช่วยเหลือพึ่งพากัน สร้างกิจกรรมเพื่อการพัฒนาความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลใน หน่วยงาน

7.2.2 ยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา วางตนให้เหมาะสมกับสถานการณ์และยอมรับในความแตกต่างของบุคคล

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเหมาะกับการปฏิบัติงานของ

คนทั่วไป เพราะความเครียดที่เหมาะสม จะช่วยกระตุ้นทำให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ได้ดี

1.2 สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ และมีความสามารถในการบริหารงานสถานศึกษาเป็นอย่างดี ถือว่าเป็นเรื่องที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาอื่น

2.2 ศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ในตัวแปรหรือองค์ประกอบอื่น เช่น อายุ วุฒิ การศึกษา

2.3 สร้างรูปแบบการปรับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อนำไปปรับใช้ในการสร้างสมรรถนะทางการบริหารให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กมลพัชร์ หินแก้ว. (2555). *สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- กรมสุขภาพจิต. (2555). *คู่มือคลายเครียด ฉบับปรับปรุงใหม่*. กรุงเทพฯ: ชุมชนุสสหกรณ์ การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). *แนวทางการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้คณะกรรมการ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน. (2559). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เกษม จันทรแก้ว. (2540). *การจัดการคุณภาพสิ่งแวดล้อม, โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม*. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ขจรศักดิ์ ว่องไว. (2563). *การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา มุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- คันธารรัตน์ พรรณโรจน์. (2559). *การดูแลตนเองเพื่อจัดการความเครียดของผู้ปกครองเด็กออทิสติก*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จันทรานี 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.
- ชูทิพย์ ปานปรีชา. (2559). *คู่มือคลายเครียดด้วยตนเอง*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต, กระทรวงสาธารณสุข.
- ฉวาปณี ว่างานนท์. (2556). *ปัจจัยด้านการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท แอมพาส อินดัสตรี จำกัด*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ณัฐฐนิชา โคหังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขต กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ดวงพร แสนภูวา. (2559). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ดอน รูปสม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.
- ดาร์รัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์. (2561). *ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- ทัศนีย์ ใจดี. (2560). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทிரากร ทองประทับ. (2557). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดอุดรธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุดรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรธานี.
- ธนัสสรณ์ พลอยทับทิม. (2559). *การศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขตภาคเหนือตอนล่าง*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธนาพนธ์ ตาชัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจน์กุล. (2563). *แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- นงลักษณ์ เทพสวัสดิ์. (2542). *ความรู้เกี่ยวกับความเจ็บป่วยทางจิต ความเครียดและสุขภาพจิต*. กรุงเทพฯ: คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- นาตยา สุวรรณจันทร์. (2560). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- นิตยร์ดี ใจอาษา. (2555). *ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อกระบวนการบริหารจัดการในองค์การบริหารส่วนจังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา วิทยาเขตจันทบุรี.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพ ปัญหาและแนวทางการพัฒนางานบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บวร สงค์ศิริ และคณะ. (2540). *ภาวะความเครียดพฤติกรรมเผชิญความเครียดของข้าราชการตำรวจไทยในจังหวัดเชียงใหม่*. กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.
- บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไอ อินเตอร์ มีเดีย จำกัด.
- บุษรา บุญทะหล้า. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว. (2565). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประจัญ เดชสุด. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประทุม ฤกษ์กลาง. (2554). *การจัดการความเครียดเติมความสุขเพื่อประสิทธิผลในการทำงาน*. *Executive Journal*, 31(เมษายน-มิถุนายน), หน้า 1.
- ปราณีต เชือดประโคน. (2559). *บทบาทของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานในงานบริหารทั่วไปของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบุรีรัมย์ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- ปิยะดา น้อยอามาตย์ (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.

- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 2566 – 2570. (2565). กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- พจนานุกรมไทย. (2563). ความหมายของรูปแบบ. เข้าถึงได้จาก <https://พจนานุกรมไทย.com/35-1356-ความหมาย-รูปแบบ.html>. 14 มกราคม 2566.
- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกสกลนคร: 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.
- พัชรภรณ์ เย็นมนัส. (2558). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.*
- พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนครินทร์ เขต 4. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยสารคาม.*
- พัชรินทร์ ราชโล. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*

- ไพบูลย์ สุรารักษ์. (2562). การพัฒนาทักษะการวางแผนของผู้บริหารสถานศึกษาโดยใช้
ก็ฟากอล์ฟเป็นกิจกรรมในการฝึกอบรม. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร.
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภัทรวดี ตรีโอบุสส์. (2559). สภาพ ปัญหาและแนวทางพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์
ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน
วิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มาโนชญ์ แสงไสยาศน์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุใน
ตำบลบางสะแก อำเภอบางคนที จังหวัดสมุทรสงคราม. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุกตนันท์ หวานน้ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียนในอำเภอ
คลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี
เขต 1. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล
ธัญบุรี.
- เยาวลักษณ์ อึ้งสวัสดิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับ
ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสมุทรปราการเขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย
ราชภัฏธนบุรี.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
จันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525.
กรุงเทพฯ: อักษรเจริญพัฒน์.
- รุ่งฤดี นนทภา. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียน
การสอนโรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีห์ สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์.
วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

- วนิดา อ่อนชุม.(2556). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วัลลภ ขวัญมา. (2557). *การศึกษาแบบแผนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.*
- วิมลรัตน์ จันทวงษ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ในงานกับความเครียดในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยาจำกัด (มหาชน) ภาคนครหลวง 1*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- 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.ด. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สมบูรณ์ โคน. (2559). *ความเครียดของครูกลุ่มโรงเรียนศรีราชา 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมัย ชารมาลย์. (2559). *รูปแบบการบริหารงานวิชาการที่มีประสิทธิผลของโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- สัญญา ลิขธรรมมา. (2554). *ระดับภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาหนองคาย เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2562). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2564). *สารสนเทศทางการศึกษา ปีการศึกษา 2564*. สกลนคร: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *ทิศทางแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12*. กรุงเทพฯ: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- _____. (2559). *สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560 – 2564*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สิริอร วิชชาวุธ. (2553). *จิตวิทยาการเรียนรู้*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดสบาย จุลกัทัพพะ. (2562). ผลของการจัดกิจกรรมกลุ่มตามแนวคิดจิตบำบัดสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลต่อภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุสถานสงเคราะห์คนชราบ้านเข่าบ่อแก้ว. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คณินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 36(4), 312 – 320.
- สุดแสง หมื่นราม. (2554). *ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- สุพานี สฤกษ์วานิช. (2552). *พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2562). *การพัฒนาเครื่องมือตรวจวินิจฉัยของค้การสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ ค.ด. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรเชษฐ สุวรรณมาลี. (2564). *ปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรรถกฤษ ฝ่องคณะ. (2560). *แนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียนเศรษฐกิจพิเศษ ในพระราชูปถัมภ์*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อรวรีย์ โคตรเคน. (2563). *ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- อรุณ รัทธธรรม. (2552). *ทฤษฎีบริหารองค์การใหม่*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัมรากุล อินโชนานนท์. (2535). *ความเครียดในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาสนา.
- อารยา จันทูย. (2560). *สาเหตุความเครียดของครูผู้ช่วยในกลุ่มศรีเมือง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาระยอง เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อุดมลักษณ์ เมฆวารณิชย์. (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.
- Ahsan, Abdullah, Fie and Alam. (2009). Ahsan, Nilufar; Abdullah, Zaini; Fie, David YongGun and Alam, Syed Shah. 2009. A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Science*, 121 – 131.
- 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.
- Lazarus, R.S., & Folkman, S (1984). Personal control stress and coping processes A theoretical analysis. *Journal of Personally 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.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร์
มหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎี
บัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายวัชรพงษ์ ภูยางสิม ศึกษานิเทศก์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. ดร.เชิดศักดิ์ สิงห์สุพรรณ ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์
ผดุงศิลป์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**รายนามผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนวทางการปรับปรุงจรรยาบรรณระดับความเครียด
ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
จำนวน 10 ท่าน ประกอบด้วย**

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายวัชรพงษ์ ภูยางสม ผู้อำนวยการกลุ่มนิเทศ ติดตามและประเมินผลการจัดการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1
5. ดร.โชติกา กุณสิทธิ์ศึกษานิเทศก์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1
6. ดร.ศิริพร กุลสานต์ ผู้อำนวยการชำนาญการ โรงเรียนบ้านพังขว้างเหนือ 909 กรป. กลางอุปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. ดร.ภาณุพงษ์ คำภูษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. นายวุฒิศักดิ์ บุญยืน ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนจิวด่อนราษฎร์สามัคคีบำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
10. นายทวีเดช แสนชนม์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘



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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายวัชรพงษ์ ภูยางลิ้ม

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

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๕๑๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘



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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพ็ชรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์)ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย

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

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๘

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.เจตศักดิ์ สิงห์สุพรรณ

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

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๘

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

๒๒ มกราคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นางอุทุมพร ทองวงษา

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

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.อุทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิเศษ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ธวัชชัย โพไพล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๕๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๒๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

เรียน นายวุฒิศักดิ์ บุญยีน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามควมมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แล่นทวีสุข)

ผู้อำนวยการศูนย์วิทยาลักษณ์ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายทวีเดช แสนชนม์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอุทุมพร ทองวงษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา

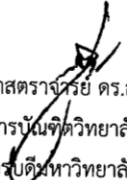
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนวิสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.ศิริพร กุลสานต์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.โชติกา กุณสิทธิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๙๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๔๑๗



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๔๓๙

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

๑๙ มีนาคม ๒๕๖๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายวัชรพงษ์ ภูยางลิม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายวิศรุต มากกลาง รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๔๔๒๑๒๒๕๑๓๒ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ ตามความมุ่งหมายของการวิจัย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายวิศรุต มากกลาง โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๗๓๐๓ ๙๙๑๗

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้อำนวยการสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการวิจัยและพัฒนาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายวิศรุต มากกลาง

นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ขนาดสถานศึกษา

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ

3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

น้อยกว่า 10 ปี

ระหว่าง 10 - 20 ปี

มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย
 - 1.1 ด้านลักษณะส่วนบุคคล
 - 1.2 ด้านลักษณะงาน
 - 1.3 ด้านสภาพแวดล้อม
 - 1.4 บทบาทหน้าที่ในองค์กร
 - 1.5 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร ท่านคิดว่าท่านมีความเครียดในด้านต่าง ๆ อยู่ใน
ระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน
เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ 5 ระดับ
 - 5 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง ท่านมีความเครียดในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
00	งานไม่ตรงกับความสามารถและความถนัด			✓		

คำอธิบายคำตอบ

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

ข้อที่	ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะส่วนบุคคล						
1	ท่านตั้งมาตรฐานและเป้าหมายการทำงาน ของตนไว้สูง					
2	ท่านมีความกดดันในการบริหารงานที่อยู่ในความ รับผิดชอบของท่าน					
3	ท่านหรือสมาชิกในครอบครัวป่วยเรื้อรัง สุขภาพ ไม่แข็งแรง ส่งผลกระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ					
4	ท่านจะวิตกกังวลมากกว่าคนทั่วไปในปัญหา ลักษณะเดียวกัน					
5	ท่านรู้สึกกังวลว่างานของท่านจะไม่ประสบ ผลสำเร็จ					
6	ท่านมีปัญหาด้านสุขภาพที่ไม่แข็งแรง และส่งผล กระทบต่องานที่ท่านรับผิดชอบ					
ด้านลักษณะงาน						
7	ท่านรู้สึกว่าภาระงานในการบริหารสถานศึกษา ที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมาก					
8	ท่านรู้สึกว่างงานที่ท่านได้รับมีปริมาณมาก ในขณะที่ท่านมีเวลาในการทำงานน้อย					
9	ในการทำงานแต่ละวันท่านทำงานเกินเวลา ราชการที่กำหนดไว้					
10	ท่านต้องแก้ปัญหาเกี่ยวกับงานบริหาร สถานศึกษาอยู่เสมอ					
11	ท่านรู้สึกว่าถูกจับผิดในการทำงานอยู่ตลอดเวลา					
12	ท่านรู้สึกว่างงานบริหารสถานศึกษามีความ ซับซ้อนและมีแผนปฏิบัติงานที่ไม่ชัดเจน					
13	งานที่ท่านทำมีความเร่งด่วนและท่านไม่สามารถ ปฏิบัติงานได้เสร็จตามเวลาที่กำหนด					

ข้อที่	ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านสภาพแวดล้อม						
14	สถานที่ทำงานของท่านมีความคับแคบ แออัด					
15	สถานที่ที่ท่านทำงานมีอากาศร้อนเกินไปจนทำให้ทำงานผิดพลาด					
16	สถานที่ทำงานของท่านมีเสียงดังรบกวนจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้					
17	สถานที่ทำงานของท่านมีคนพลุกพล่าน เกิดความวุ่นวาย และไม่มีสมาธิต่อการทำงาน					
18	สถานที่ตั้งของโรงเรียนอยู่ใกล้กับแหล่งที่เกิดมลพิษทางอากาศ เช่น ยาฆ่าแมลง คิว้นจากท่อไอเสีย					
19	อุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีคุณภาพไม่ดีเท่าที่ควร					
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ						
20	นโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของต้นสังกัดของท่านขาดความชัดเจน					
21	หน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของท่านขาดความชัดเจนทำให้ปฏิบัติงานได้ไม่เต็มตามศักยภาพ					
22	ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
23	บทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน					
24	โครงสร้างการบริหารสถานศึกษาของท่านขาดความชัดเจน					
25	การจัดสรรบุคลากรในสถานศึกษาของท่านไม่สอดคล้องกับบทบาทในปฏิบัติงาน					

ข้อที่	ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน						
26	ท่านมีความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา					
27	ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่เคารพและให้เกียรติท่าน					
28	ท่านขาดอิสระในการตัดสินใจเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
29	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเกิดการแบ่งพรรคแบ่งพวก แก่งแย่งชิงดีกัน ขาดความจริงจังต่อกัน					
30	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน					
31	ผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 1

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย
 - 1.1 ภาวะผู้นำ
 - 1.2 วิสัยทัศน์
 - 1.3 คุณธรรมจริยธรรม
 - 1.4 ความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ
 - 1.5 ความสามารถในการให้บริการ
 - 1.6 ความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี
 - 1.7 การวางแผน
 - 1.8 ความสามารถในการปฏิบัติงาน
 - 1.9 ความเป็นผู้นำทางวิชาการ
 - 1.10 หลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้บริหาร ท่านคิดว่าสมรรถนะทางการบริหาร อยู่ในระดับใด โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เครื่องหมายตามเกณฑ์ 5 ระดับ
3. ระดับความคิดเห็นแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้
 - 5 หมายถึง สมรรถนะทางการบริหาร อยู่ในระดับมากที่สุด
 - 4 หมายถึง สมรรถนะทางการบริหาร อยู่ในระดับมาก
 - 3 หมายถึง สมรรถนะทางการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง
 - 2 หมายถึง สมรรถนะทางการบริหาร อยู่ในระดับน้อย
 - 1 หมายถึง สมรรถนะทางการบริหาร อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
00	วิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีหลักการและเหตุผล			✓		

คำอธิบายคำตอบ

ข้อ 00 ระดับความคิดเห็น ผู้ตอบแบบสอบถามทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับความคิดเห็น 3 แสดงว่า ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล มีหลักการและเหตุผลอยู่ในระดับ ปานกลาง

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านภาวะผู้นำ						
1	ท่านสามารถเจรจาต่อรองนำผลประโยชน์มาสู่องค์กรได้					
2	ท่านมีความสามารถในการคิดและตัดสินใจที่ดี					
3	ท่านมีการสื่อสารที่ดี ชัดเจน เข้าใจและปฏิบัติตามได้					
4	ท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน					
5	คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน					
ด้านวิสัยทัศน์						
6	สามารถใช้กระบวนการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์					

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านวิสัยทัศน์ (ต่อ)						
7	สามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนางานอย่างสร้างสรรค์และทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน					
8	ผู้บริหารสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในการพัฒนางาน					
9	สามารถสร้างวิธีการบริหารสถานศึกษาที่ทันสมัย มีความเป็นรูปธรรมเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ					
10	สามารถแสดงออกถึงการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีอย่างสม่ำเสมอ ทำให้เกิดความน่าเชื่อถือ					
ด้านคุณธรรมจริยธรรม						
11	มีความตระหนักในการประพฤติปฏิบัติตนที่ดีงามทั้งด้านกาย วาจา ใจ โดยยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม ทั้งด้านการครองตน ครองคน ครองงาน ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง					
12	เป็นผู้ประพฤติดีปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณอย่างเคร่งครัดกระทำตนเป็นแบบอย่างที่ดี แต่งกายสุภาพเรียบร้อย นิยมไทยเหมาะสมกับวัยและกาลเทศะ มีลักษณะท่าทางการแสดงออกสุภาพ ยิ้มแย้มแจ่มใส มีกิริยาวาจาที่ถูกต้องเหมาะสมน่าเชื่อถือ					
13	มีความซื่อสัตย์สุจริต โปร่งใสตรวจสอบได้ ประพฤติตนถึงการไม่เห็นผิดเป็นชอบ					

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านคุณธรรมจริยธรรม (ต่อ)						
14	มีความกล้าหาญทางจริยธรรมพิทักษ์ดำรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม และความยุติธรรมเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวมและความสำเร็จของสถานศึกษา					
15	มีอุดมการณ์ความมุ่งมั่นทุ่มเทเสียสละอดทนอดกลั้น และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค ปัญหาในการพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาสู่ความสำเร็จ					
ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ						
16	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสามารถในการคิดเชิงกลยุทธ์					
17	ผู้บริหารสถานศึกษามีการวางแผน กำหนดนโยบาย และทิศทางของสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน					
18	ผู้บริหารสถานศึกษามีการจัดทำแผนปฏิบัติการและข้อมูลสารสนเทศ					
19	ผู้บริหารสถานศึกษามีวิธีการในการปฏิบัติการ จัดกิจกรรมที่หลากหลายน่าสนใจโดยการนำสื่อ อุปกรณ์ เทคโนโลยี เข้ามาใช้ได้อย่างคล่องแคล่ว					
20	ผู้บริหารสถานศึกษา มีความสามารถในการจัดหาเครื่องมือและทรัพยากรที่ใช้ในการบริหาร ได้อย่างเพียงพอกับความต้องการ					

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการให้บริการ						
21	ผู้บริหารศึกษาสภาพและปัญหาการให้บริการของสถานศึกษาอย่างครอบคลุมทุกด้าน					
22	ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาสภาพและปัญหาที่ใช้ในการปรับปรุงการให้บริการที่ดี					
23	ผู้บริหารศึกษาความพึงพอใจจากการให้บริการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายในสถานศึกษา					
24	ผู้บริหารให้บริการแก่บุคลากรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา					
25	ผู้บริหารพิจารณาผลการวิเคราะห์การศึกษาความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อปรับปรุงระบบการให้บริการที่ดีอย่างต่อเนื่อง					
ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี						
26	การประสานงาน การพัฒนาระบบ และเครือข่ายงานเทคโนโลยี ข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการศึกษามีความถูกต้องรวดเร็วทันตามต้องการ					
27	ผลักดันให้มีการใช้กฎหมายและจริยธรรมในการใช้เทคโนโลยีด้วยความรับผิดชอบ					
28	เป็นแบบอย่าง ก่อตั้งและส่งเสริมนโยบายด้านความปลอดภัย กฎหมายและจริยธรรมในการใช้ข้อมูลดิจิทัลและเทคโนโลยี					

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี (ต่อ)						
29	สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่องสำหรับการเรียนรู้เพื่อนำไปสู่นวัตกรรมในการเรียนรู้					
30	จัดสภาพแวดล้อมที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญโดยให้มีเทคโนโลยีที่ตรงกับความต้องการ					
31	ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในระดับท้องถิ่นระดับชาติและระดับนานาชาติเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และการมีส่วนร่วมในยุคดิจิทัล					
ด้านการวางแผน						
32	ผู้บริหารสถานศึกษานำเป้าประสงค์มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการของสถานศึกษา					
33	มีการกำหนดช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติแต่ละกิจกรรมไว้อย่างชัดเจน					
34	มีตัวชี้วัดความสำเร็จแต่ละกิจกรรม แต่ละขั้นตอนอย่างชัดเจน					
35	ผู้บริหารสถานศึกษากำกับติดตามการใช้แผนปฏิบัติการเป็นระยะ					
36	ผู้บริหารสถานศึกษาวิเคราะห์ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นกับโครงการและกิจกรรมพร้อมทั้งหาแนวทางการแก้ไขผลกระทบนั้น					
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน						
37	ปฏิบัติตามกฎระเบียบของทางราชการอยู่ในศีลธรรมอันดี					

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน (ต่อ)						
38	ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต วิริยะ อุตสาหะ					
39	ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบและอุทิศ เวลาให้กับทางราชการ					
40	ความรอบรู้ในงานบริหารโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน เป็นอย่างดี					
41	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบงานและ ขอขยายในหน้าที่รับผิดชอบ					
42	ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระบบประกัน คุณภาพการศึกษา					
43	ส่งเสริมกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนา ก้าวหน้า					
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ						
44	กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของครูในการ ปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
45	ดำเนินการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของครู เพื่อให้ครูทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ					
46	ช่วยเหลือครูโดยการให้คำแนะนำและเป็นพี่ ปรึกษาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน					
47	ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรโดยใช้ข้อมูลจาก รายงานผลการเรียนของนักเรียน					
48	ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการวิเคราะห์ แบบทดสอบเพื่อตรวจสอบจุดเด่นจุดด้อย ทางการเรียนของนักเรียน					
49	จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้ครูมีห้องทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือรวมถึงสภาพแวดล้อม ที่สะดวกสบายเอื้อต่อการปฏิบัติงาน					

ข้อที่	รายการ	ระดับสมรรถนะ				
		5	4	3	2	1
ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ						
50	ผู้บริหารมีวิธีในการชักจูงให้บุคลากรช่วยกัน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ด้วยการวิเคราะห์ ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและ ภายนอก					
51	ผู้บริหารมีระบบให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพใน การทำงานอย่างเต็มที่ด้วยการบริหารแบบมี ส่วนร่วม					
52	โรงเรียนกำหนดแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมที่ จะดำเนินการเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย ของตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ตามแผนกลยุทธ์ โดย พิจารณาทั้งในด้านผลผลิตผลลัพธ์ ความเสี่ยง งบประมาณ ผู้รับผิดชอบ และระยะเวลาใน การดำเนินการ					
53	โรงเรียนมีหลักสูตร / กระบวนการบริหาร หลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรม พัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่กำหนด					
54	โรงเรียนนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาใช้ในการ ปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุตาม เป้าหมายของโรงเรียน					
55	ผู้บริหารและบุคลากร ดำเนินการสำรวจความ ผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรร่วมกัน					
56	ดำเนินการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ศึกษา ประสพการณ์และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศทั้งภายใน และภายนอกโรงเรียนเพื่อนำมาปรับปรุง พัฒนาให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีสู่ความเป็นเลิศ					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง

ค่าคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง 57 แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง ปัจจัย
ความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปล ผล
		1	2	3	4	5			
ด้านลักษณะส่วนบุคคล									
2	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	2	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านลักษณะงาน									
2	7	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อม									
2	14	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	17	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 57 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ									
2	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	23	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	24	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
2	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน									
2	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
2	31	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านภาวะผู้นำ									
3	+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	2	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านวิสัยทัศน์									
3	6	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1.00	ใช้ได้
3	7	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1.00	ใช้ได้
3	8	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1.00	ใช้ได้
3	9	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	10	+1	+1	+1	+1	+1	5	+1.00	ใช้ได้

ตาราง 57 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านคุณธรรมจริยธรรม									
3	11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	13	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	14	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการสร้างระบบการให้บริการ									
3	16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	18	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	19	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	20	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการให้บริการ									
3	21	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	22	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	23	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	24	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	25	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพในการใช้เทคโนโลยี									
3	26	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	27	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	28	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	29	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	30	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	3+1	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 57 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความสามารถในการวางแผน									
3	32	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	33	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	34	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	35	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	36	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน									
3	37	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	38	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	39	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	40	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	41	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	42	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	43	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ									
3	44	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	45	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	46	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	47	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	48	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	49	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ									
3	50	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	51	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	52	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 57 (ต่อ)

ตอนที่	ข้อที่	ผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญคนที่					ผลรวม	ค่า IOC	การแปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ (ต่อ)									
3	53	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	54	+1	+1	+1	+1	0	4	0.80	ใช้ได้
3	55	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้
3	56	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.00	ใช้ได้

ตาราง 58 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามปัจจัย
ความเครียดของผู้บริหาร

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านลักษณะส่วนบุคคล ค่าความเชื่อมั่น 0.92	1	0.60
	2	0.79
	3	0.91
	4	0.81
	5	0.78
	6	0.78
2. ด้านลักษณะงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.91	7	0.84
	8	0.77
	9	0.69
	10	0.65
	11	0.68
	12	0.78
	13	0.72

ตาราง 58 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
3. ด้านสภาพแวดล้อม ค่าความเชื่อมั่น 0.93	14	0.78
	15	0.87
	16	0.72
	17	0.82
	18	0.78
	19	0.82
4. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ค่าความเชื่อมั่น 0.93	20	0.79
	21	0.79
	22	0.88
	23	0.76
	24	0.78
	25	0.73
5. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.90	26	0.77
	27	0.78
	28	0.80
	29	0.53
	30	0.75
	31	0.80

ตาราง 59 ค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามสมรรถนะ
ทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
1. ด้านภาวะผู้นำ ค่าความเชื่อมั่น 0.90	1	0.66
	2	0.83
	3	0.79
	4	0.69
	5	0.78
2. ด้านวิสัยทัศน์ ค่าความเชื่อมั่น 0.92	6	0.73
	7	0.80
	8	0.92
	9	0.83
	10	0.66
3. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ค่าความเชื่อมั่น 0.91	11	0.77
	12	0.80
	13	0.81
	14	0.69
	15	0.80
4. ด้านความสามารถในการสร้างระบบการ ให้บริการ ค่าความเชื่อมั่น 0.90	16	0.66
	17	0.83
	18	0.79
	19	0.69
	20	0.78
5. ด้านความสามารถในการให้บริการ ค่าความเชื่อมั่น 0.92	21	0.73
	22	0.80
	23	0.92
	24	0.83
	25	0.66

ตาราง 59 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
6. ด้านความสามารถในการพัฒนาศักยภาพ ในการใช้เทคโนโลยี ค่าความเชื่อมั่น 0.90	26	0.78
	27	0.81
	28	0.77
	29	0.71
	30	0.78
	31	0.46
7. ด้านการวางแผน ค่าความเชื่อมั่น 0.89	32	0.80
	33	0.78
	34	0.71
	35	0.76
	36	0.60
8. ด้านความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าความเชื่อมั่น 0.94	37	0.86
	38	0.87
	39	0.82
	40	0.67
	41	0.85
	42	0.78
	43	0.76
9. ด้านความเป็นผู้นำทางวิชาการ ค่าความเชื่อมั่น 0.86	44	0.60
	45	0.56
	46	0.65
	47	0.77
	48	0.75
	49	0.62

ตาราง 59 (ต่อ)

ด้านที่	ข้อที่	ค่าอำนาจจำแนก
10. ด้านหลักการบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ ค่าความเชื่อมั่น 0.92	50	0.53
	51	0.72
	52	0.82
	53	0.88
	54	0.83
	55	0.69
	56	0.81

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
aa1	109	2.50	4.67	3.4587	.41769
aa2	109	3.00	4.71	3.9176	.34407
aa3	109	3.33	5.00	4.6254	.37346
aa4	109	1.17	3.83	2.1820	.55950
aa5	109	2.00	4.50	3.1865	.51706
aaa	109	2.90	4.32	3.4740	.28494
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a1	109	2.00	5.00	4.7156	.52866
a2	109	2.00	5.00	4.5505	.55254
a3	109	2.00	5.00	4.2569	.76259
a4	109	1.00	5.00	2.3578	.82241
a5	109	1.00	5.00	2.6606	1.23394
a6	109	1.00	4.00	2.2110	.96296
aa1	109	2.50	4.67	3.4587	.41769
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a7	109	1.00	5.00	2.6514	1.19703
a8	109	1.00	5.00	2.4587	1.10999
a9	109	4.00	5.00	4.4495	.49975
a10	109	3.00	5.00	4.5963	.56305
a11	109	4.00	5.00	4.4679	.50127
a12	109	4.00	5.00	4.4495	.49975
a13	109	3.00	5.00	4.3499	.58045
aa2	109	3.00	4.71	3.9176	.34407
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a14	109	3	5	4.52	.602
a15	109	3	5	4.29	.595
a16	109	3	5	4.79	.473
a17	109	3	5	4.75	.407
a18	109	2	5	4.70	.510
a19	109	3	5	4.70	.569
aa3	109	3.33	5.00	4.6254	.37346
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a20	109	1.00	4.00	1.9174	.82919
a21	109	1.00	5.00	2.4954	1.10239
a22	109	1.00	5.00	2.2385	1.14584
a23	109	1.00	5.00	2.2385	.97086
a24	109	1.00	5.00	2.0550	1.13721
a25	109	1.00	4.00	2.1468	.69156
aa4	109	1.17	3.83	2.1820	.55950
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
a26	109	1.00	5.00	2.6514	1.09186
a27	109	1.00	5.00	2.7339	1.13564
a28	109	1.00	5.00	2.6697	1.18677
a29	109	1.00	5.00	2.4587	1.10999
a30	109	1.00	5.00	4.2936	.95552
a31	109	1.00	5.00	4.3119	.76615
aa5	109	2.00	4.50	3.1865	.51706
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
bb1	109	2.80	5.00	4.4752	.31481
bb2	109	1.80	5.00	4.4550	.43194
bb3	109	3.20	5.00	4.3945	.37164
bb4	109	3.40	5.00	4.3798	.34954
bb5	109	3.00	5.00	4.3743	.36014
bb6	109	3.50	5.00	4.4434	.32173
bb7	109	2.40	5.00	4.4092	.39289
bb8	109	3.86	5.00	4.5542	.23244
bb9	109	3.50	5.00	4.7403	.37143
bb10	109	3.71	5.00	4.6961	.31864
bbb	109	3.86	4.88	4.5053	.20401
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b1	109	2.00	5.00	4.5413	.61662
b2	109	3.00	5.00	4.5046	.53789
b3	109	1.00	5.00	4.3394	.77244
b4	109	2.00	5.00	4.3945	.66692
b5	109	3.00	5.00	4.5963	.57926
bb1	109	2.80	5.00	4.4752	.31481
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b6	109	1.00	5.00	4.5138	.77716
b7	109	2.00	5.00	4.4495	.63079
b8	109	2.00	5.00	4.4404	.71273
b9	109	2.00	5.00	4.3853	.69266
b10	109	2.00	5.00	4.4862	.70204
bb2	109	1.80	5.00	4.4550	.43194
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b11	109	3.00	5.00	4.4312	.58321
b12	109	3.00	5.00	4.4220	.68440
b13	109	1.00	5.00	4.2936	.72396
b14	109	1.00	5.00	4.3303	.77046
b15	109	3.00	5.00	4.4954	.55484
bb3	109	3.20	5.00	4.3945	.37164
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b16	109	3.00	5.00	4.4128	.64134
b17	109	1.00	5.00	4.2936	.72396
b18	109	3.00	5.00	4.3853	.66539
b19	109	3.00	5.00	4.3853	.63695
b20	109	3.00	5.00	4.4220	.68440
bb4	109	3.40	5.00	4.3798	.34954
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b21	109	3.00	5.00	4.3578	.58568
b22	109	3.00	5.00	4.3945	.65289
b23	109	2.00	5.00	4.3486	.64372
b24	109	3.00	5.00	4.4495	.61593
b25	109	3.00	5.00	4.3211	.67879
bb5	109	3.00	5.00	4.3743	.36014
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b26	109	3.00	5.00	4.3945	.63855
b27	109	3.00	5.00	4.4954	.55484
b28	109	3.00	5.00	4.4128	.64134
b29	109	2.00	5.00	4.6239	.60536
b30	109	2.00	5.00	4.4404	.61511
b31	109	1.00	5.00	4.2936	.72396
bb6	109	3.50	5.00	4.4434	.32173
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b32	109	2.00	5.00	4.5780	.61303
b33	109	3.00	5.00	4.3853	.66539
b34	109	2.00	5.00	4.3578	.67389
b35	109	2.00	5.00	4.3394	.74809
b36	109	2.00	5.00	4.3853	.65133
bb7	109	2.40	5.00	4.4092	.39289
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b37	109	3.00	5.00	4.5963	.54636
b38	109	4.00	5.00	4.5872	.49462
b39	109	3.00	5.00	4.3853	.66539
b40	109	3.00	5.00	4.3853	.63695
b41	109	3.00	5.00	4.4771	.58684
b42	109	3.00	5.00	4.7195	.44413
b43	109	3.00	5.00	4.7287	.43943
bb8	109	3.86	5.00	4.5542	.23244
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b44	109	3.00	5.00	4.7890	.47284
b45	109	2.00	5.00	4.7012	.52831
b46	109	3.00	5.00	4.7012	.45282
b47	109	3.00	5.00	4.7471	.40715
b48	109	3.00	5.00	4.7746	.38895
b49	109	3.00	5.00	4.7287	.43943
bb9	109	3.50	5.00	4.7403	.37143
Valid N (listwise)	109				

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
b50	109	3.00	5.00	4.7890	.47284
b51	109	2.00	5.00	4.7012	.51049
b52	109	3.00	5.00	4.7471	.38374
b53	109	3.00	5.00	4.7287	.43943
b54	109	3.00	5.00	4.7746	.36437
b55	109	3.00	5.00	4.7471	.38374
b56	109	3.00	5.00	4.3853	.63695
bb10	109	3.71	5.00	4.6961	.31864
Valid N (listwise)	109				

Group Statistics

	sex	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
aa1	ผู้บริหารชาย	71	3.4577	.38081	.04519
	ผู้บริหารหญิง	38	3.4605	.48465	.07862
aa2	ผู้บริหารชาย	71	3.8836	.34429	.04086
	ผู้บริหารหญิง	38	3.9812	.33899	.05499
aa3	ผู้บริหารชาย	71	4.5436	.40859	.04849
	ผู้บริหารหญิง	38	4.7782	.23336	.03786
aa4	ผู้บริหารชาย	71	2.1714	.55490	.06585
	ผู้บริหารหญิง	38	2.2018	.57495	.09327
aa5	ผู้บริหารชาย	71	3.1808	.50454	.05988
	ผู้บริหารหญิง	38	3.1974	.54643	.08864

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
bb1	Between Groups	.007	2	.003	.034	.967
	Within Groups	10.696	106	.101		
	Total	10.703	108			
bb2	Between Groups	3.037	2	1.518	9.406	.000
	Within Groups	17.113	106	.161		
	Total	20.150	108			
bb3	Between Groups	.082	2	.041	.295	.745
	Within Groups	14.834	106	.140		
	Total	14.917	108			
bb4	Between Groups	.114	2	.057	.461	.632
	Within Groups	13.082	106	.123		
	Total	13.196	108			
bb5	Between Groups	.773	2	.387	3.097	.049
	Within Groups	13.235	106	.125		
	Total	14.008	108			
bb6	Between Groups	.124	2	.062	.595	.553
	Within Groups	11.055	106	.104		
	Total	11.179	108			
bb7	Between Groups	.203	2	.102	.654	.522
	Within Groups	16.468	106	.155		
	Total	16.671	108			
bb8	Between Groups	.211	2	.106	1.993	.141
	Within Groups	5.624	106	.053		
	Total	5.835	108			
bb9	Between Groups	.555	2	.277	2.050	.134
	Within Groups	14.345	106	.135		
	Total	14.900	108			
bb10	Between Groups	.586	2	.293	2.993	.054
	Within Groups	10.380	106	.098		
	Total	10.966	108			
bbb	Between Groups	.107	2	.053	1.289	.280
	Within Groups	4.388	106	.041		
	Total	4.495	108			

Model Summary^c

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 ^a	.140	.132	.19006
2	.457 ^b	.209	.194	.18316

a. Predictors: (Constant), aa3

b. Predictors: (Constant), aa3, aa5

c. Dependent Variable: bbb

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.559	.227		15.664	.000
	aa3	.204	.049	.374	4.175	.000
2	(Constant)	3.277	.238		13.777	.000
	aa3	.194	.047	.355	4.100	.000
	aa5	.104	.034	.263	3.036	.003

a. Dependent Variable: bbb

ภาคผนวก ฉ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการปรับระดับปัจจัย
ความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหาร
ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 1

ชื่อผู้วิจัย นายวิศรุต มากกลาง นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รศ.ดร.ดิگانต์ เพียรธัญญกรณ์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์

สถานที่ทำงาน

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา จบการสัมภาษณ์เวลา

คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้เชี่ยวชาญเพื่อแนวทางการปรับระดับปัจจัย
ความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่มีอำนาจ
พยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่มีอำนาจ
ในการพยากรณ์สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม มี 2 ด้าน
ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ผู้วิจัยได้นำมา
จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผล
ต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านผู้เชี่ยวชาญ
ในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

วิศรุต มากกลาง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประเด็นคำถาม

1. ท่านมีแนวทางในการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในด้านสภาพแวดล้อมให้เกิดความเหมาะสมได้อย่างไร

(ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสถานที่ทำงานไม่เหมาะสม มีเสียงรบกวน อันเป็นสิ่งที่ของซึ่งจะมีผลกระทบโดยตรง หรือโดยอ้อมที่จะทำให้ความเครียดเกิดขึ้นกับเรา มีผลต่อร่างกาย สุขภาพของบุคคล)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีแนวทางในการปรับระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานให้เกิดความเหมาะสมได้อย่างไร

(ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือ ขาดความจริงใจ ไม่การยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ช

ภาพประกอบการวิจัย

ตัวอย่างภาพประกอบการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ



ภาพประกอบ 2 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร
ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตร
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต
 และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ ดร.ภานุพงษ์ คำภูษา
 ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านดงหลวง
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายวิศรุต มากกลาง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 30 เดือน กันยายน พ.ศ. 2538
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	88/28 หมู่บ้านวิรินดา 4 ตำบลธาตุเชิงชุม อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ครู
สถานที่ทำงาน	โรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์ ตำบลม่วงลาย อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2557	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนสกลราชวิทยานุกูล อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2562	ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาคณิตศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2566	ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2563	ข้าราชการครู โรงเรียนเทศบาลนาดวง สังกัดเทศบาลตำบลนาดวง อำเภอนาดวง จังหวัดเลย
พ.ศ. 2563 - ปัจจุบัน	ข้าราชการครู โรงเรียนบ้านม่วงลายราษฎร์ผดุงศิลป์ ตำบลม่วงลาย อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1