



พหุติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์

ของ

อดุลย์ อุบลลี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มีนาคม 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิทยานิพนธ์  
ของ  
อดุลย์ อุบลลี

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2566  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ADMINISTRATIVE BEHAVIORS OF SCHOOL ADMINISTRATORS  
AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SCHOOL ADMINISTRATION  
UNDER SAKON NAKHON PRIMARY EDUCATIONAL  
SERVICE AREA OFFICE 1

BY  
ADUL UBALEE

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

March 2023

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ อุดลย์ อุบาลี

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

.....ประธานกรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) (ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญพิศ ธรรมรัตน์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (รองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ  
(ดร.ชรินดา พิมพ์บุตร) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)

ประธานหลักสูตร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 23 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ดร.สุภัทมา หาญสุริย์ ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ความกรุณาเอาใจใส่ ดูแล ให้คำปรึกษา แนะนำ เสนอแนะและตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่เป็นอย่างยิ่ง ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยได้ด้วยดี ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความอนุเคราะห์ และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิธนา สุวรรณไตรย์ นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ นายชนศักดิ์ จันทร์พรหม นางอุทุมพร ทองวงษา ดร.กรรณา โถชาธิย์ คม นายอุเทน ทองสวัสดิ์ สิบบอกประสาธ ฐระภา นายนิรุทธิ์ พลบุตร และนางศุภรัตน์ การุณ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือวิจัยตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแนวทางพัฒนา จนทำให้งานวิจัยครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

ขอขอบพระคุณ ผู้บริหาร และคณะครู โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ และผู้บริหาร คณะครู ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ทุกท่านที่ให้ความกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัย และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญสุด ขอขอบพระคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่น 21 ทุกท่าน ที่ให้ความช่วยเหลือด้วยผู้วิจัยในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมา คุณประโยชน์อันพึงมีจากการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาผู้ให้กำเนิด และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตน และบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

<b>ชื่อเรื่อง</b>	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1
<b>ผู้วิจัย</b>	อดุลย์ อุบลลี
<b>กรรมการที่ปรึกษา</b>	ดร. สุมัทนา หาญสุริย์ รศ. ดร.สายันต์ บุญใบ
<b>ปริญญา</b>	ค.ม. (การบริหารการศึกษา)
<b>สถาบัน</b>	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
<b>ปีที่พิมพ์</b>	2566

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับ เปรียบเทียบ ศึกษา  
ความสัมพันธ์ ศึกษาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร  
ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 228 คน วิธีสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่ม  
ตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
มีค่าอำนาจจำแนก 0.41 – 0.89 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และประสิทธิผลการ  
บริหารโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนก 0.53 – 0.84 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.98 และแบบ  
สัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย  
ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples การทดสอบ  
เอฟ (F – test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA)  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation  
Coefficient) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple  
Regression analysis)

### ผลการวิจัยพบว่า

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม อยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.794$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_1$ ) และด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $X_4$ ) โดยสามารถรวมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 80.00
7. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เสนอแนะไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร ควรมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ชัดเจน และเพียงพอต่อการตัดสินใจ 3) ด้านการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้บริหารที่ดีควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ และไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

**คำสำคัญ:** พฤติกรรมการบริหาร ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

<b>TITLE</b>	Administrative Behavioral of School Administration affecting the School Effectiveness under the Office of Sakon Nakhon Primary Educational Service Area 1
<b>AUTHOR</b>	Adul Ubalee
<b>ADVISORS</b>	Dr. Sumattana Hansuri Assoc. Prof. Dr. Sayan Boonbai
<b>DEGREE</b>	M.Ed. (Educational Administration)
<b>INSTITUTION</b>	Sakon Nakhon Rajabhat University
<b>YEAR</b>	2023

## **ABSTRACT**

The purposes of this research were: to examine the level, to compare, to find out the relationship, to identify the predictive power and to establish the guidelines for developing Administrative Behavioral of School Administration affecting the School Effectiveness. The samples consisted of a total of 327 participants including 99 school administrators and 228 teachers in schools Under the Office of Sakon Nakhon Primary Education Service Area 1 in the 2021 academic year. The sampling method uses Multi – Stage Random Sampling. The instrument for data collection was a set of questionnaires concerning Administrative Behavioral of School Administration with the reliability of 0.98 and discrimination of 0.41 – 0.89 and School Effectiveness with the reliability of 0.98 and discrimination of 0.53 – 0.84. The statistics used for data analysis were mean, standard deviation, t – test (Independent Samples), F – test (One – Way ANOVA), Pearson Product–Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis.

The findings were as follows:

1. The Administrative Behavioral of School Administration as whole at a high level.



2. The Administrative Behavioral of School Administration with different position and work experience as whole were different at a statistical significance of the .01 level, school sizes as whole were not different.

3. The School Effectiveness as whole at a high level.

4. The School Effectiveness with different position and work experience as whole were not different, school sizes as whole were different at a statistical significance of the .05 level.

5. The Administrative Behavioral of School Administration and School Effectiveness, as whole had a positive relationship at the statistical significance of the .01 level.

6. The Administrative Behavioral of School Administration comprised four aspects. The four factors were able to predict the School Effectiveness at the statistical significance of the .01 level. The said factors comprised: communication, motivation and decision. The factor which was at the statistical significance of the .05 level was targeting.

7. The guidelines for developing Administrative Behavioral of School Administration affecting the School Effectiveness involved four aspects: 1) motivation, Administrators should create morale for teachers and school personnel. 2) communication, there should be a communication system that is accurate, fast, clear and sufficient for decision-making. 3) decision, Administrators should provide opportunities for teachers and personnel to express their opinions and participate in decision-making. And 4) targeting, good executives should have clear goals. In order to complete the work and achieve the goals set.

**Keywords:** Administrative Behavioral, School Effectiveness.

## สารบัญ

บทที่		หน้า
1	บทนำ ..... ภูมิหลัง ..... คำถามของการวิจัย ..... ความมุ่งหมายของการวิจัย ..... สมมติฐานของการวิจัย ..... ความสำคัญของการวิจัย ..... ขอบเขตของการวิจัย ..... กรอบแนวคิดของการวิจัย ..... นิยามศัพท์เฉพาะ .....	1 1 5 6 7 7 8 11 12
2	เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา ..... ความหมายของการบริหาร ..... ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ..... ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา .... ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ... องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา .. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ..... ความหมายของประสิทธิผล ..... ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ..... ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ..... ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน ..... บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสกลนคร เขต 1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ..... งานวิจัยในประเทศ .....	19 20 20 21 22 23 25 39 39 39 41 42 95 102 102

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
งานวิจัยต่างประเทศ .....	108
3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	113
ตอนที่ 1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	114
ประชากร .....	114
กลุ่มตัวอย่าง .....	114
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	120
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย .....	122
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	125
การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล .....	125
สถิติที่ใช้ในการวิจัย .....	127
ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	128
ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา .....	128
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	130
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	130
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	131
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	131
ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล .....	133
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	135
ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	135
ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ..	136

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	175
5	197
สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	197
ความมุ่งหมายของการวิจัย .....	197
สมมติฐานของการวิจัย .....	198
วิธีดำเนินการวิจัย .....	199
สรุปผลการวิจัย .....	202
อภิปรายผลการวิจัย .....	206
ข้อเสนอแนะการวิจัย .....	215
ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ .....	215
ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป .....	216
บรรณานุกรม .....	217
ภาคผนวก .....	227
ภาคผนวก ก รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ .....	229
ภาคผนวก ข รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลอง ใช้เครื่องมือวิจัย .....	235
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์ .....	239
ภาคผนวก ง หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ .....	251
ภาคผนวก จ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย .....	255
ภาคผนวก ฉ ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) .....	269
ภาคผนวก ช ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม .....	281
ภาคผนวก ซ ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม คอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง .....	287

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ภาคผนวก ฉ แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางการพัฒนา ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา .....	291
ภาคผนวก ญ ภาพประกอบการวิจัย .....	295
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	303

## บัญชีตาราง

ตาราง		หน้า
1	การสังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา .....	29
2	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 โรงเรียน .....	115
3	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 โรงเรียน .....	117
4	ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน .....	119
5	จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ การดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	135
6	ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม .....	136
7	ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงจูงใจ .....	137
8	ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร .....	138
9	ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตัดสินใจ .....	140
10	ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดเป้าหมาย .....	141
11	ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ .....	142

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
12 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....	144
13 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	145
14 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่ .....	146
15 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน .....	147
16 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ .....	149
17 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม .....	151
18 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ .....	152

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
19	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ .....	153
20	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล .....	154
21	ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป .....	156
22	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ....	158
23	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน .....	159
24	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ .....	160
25	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ..	161
26	การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ .....	163



## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
27	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด ...	164
28	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม .....	165
29	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน วิชาการ .....	166
30	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน งบประมาณ .....	167
31	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหาร งานบุคคล .....	168
32	คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป	169
33	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ระสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม .....	170
34	ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ระสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ .....	171

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ระสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ .....	172
36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ระสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล .....	173
37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ระสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป .....	174
38 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	175
39 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ .....	178
40 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ .....	183
41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการตัดสินใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ .....	188

## บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า	
42	<p>ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ .....</p>	192
43	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	257
44	<p>ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 .....</p>	276
45	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	283
46	<p>ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....</p>	285

## บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1 กรอบแนวคิดของการวิจัย .....	12
2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตร ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....	297
3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร .....	297
4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายธนศักดิ์ จันทร์พรหม ดิษยานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 .....	298
5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	298
6 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.กรุณา โถชารัมย์ ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคารสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	299
7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการ พิเศษ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	299
8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางศุภรัตน์ การุณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	300

## บัญชีภาพประกอบ (ต่อ)

ภาพประกอบ	หน้า
9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สิบเอกประสาท อูระภา ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์ สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	300
10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายนิรุทธิ์ พลบุตร ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนดำนมวงคำพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 .....	301

# บทที่ 1

## บทนำ

### ภูมิหลัง

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่องเป็นไปอย่างสลับซับซ้อน จึงทำให้องค์กรหรือหน่วยงานทางการศึกษาที่สามารถช่วงชิงความได้เปรียบทางด้านจัดการศึกษา มีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จได้ดีกว่า โดยปัจจัยแห่งความสำเร็จที่ได้มาเกิดจากความรวดเร็วในการตอบสนองความต้องการและการมีนวัตกรรม ความสามารถในการปรับตัว การมีบุคลากรที่มีทักษะในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานการปฏิรูปการศึกษาระดับอุดมศึกษา, 2559, หน้า 235) โดยยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นการบูรณาการและเชื่อมโยงระหว่างยุทธศาสตร์ชาติ กับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 โดยกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) กำหนดว่า ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาให้คนไทยมีความสุข และตอบสนองต่อการบรรลุซึ่งผลประโยชน์แห่งชาติ ในการที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง และสร้างความสุขของคนไทย สังคมมีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบเศรษฐกิจ หรือการเป็นไทยแลนด์ 4.0 (พรชัย เจตมาาน และคณะ, 2559, หน้า 2)

การศึกษา เป็นกลไกในการพัฒนา ส่งเสริมและปลูกฝังแนวความคิดให้กับพลเมืองและเยาวชนของชาติ ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญของสมรรถนะและความสามารถในการแข่งขันระยะยาว (Long Term Competitiveness) ที่เป็นข้อต่อหลักและบริบทที่สำคัญของการออกแบบภายใต้การขับเคลื่อนของการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอันเชื่อมโยงกับมนุษย์และสังคมในพลวัตการเปลี่ยนแปลงของการก้าวสู่ศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 การปฏิรูปการศึกษา จึงเป็นโจทย์สำคัญสำหรับทุกภาคส่วน

จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการดำเนินการปฏิรูปที่มีประสิทธิภาพ และจะสำเร็จได้ก็ต้องด้วยการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ พร้อมรับกับความท้าทายความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นซึ่งทักษะสำคัญสำหรับคนยุคศตวรรษที่ 21 และการเป็นไทยแลนด์ 4.0 ดังกล่าว จำเป็นต้องอาศัยการบริหารจัดการ เพื่อสร้างศักยภาพด้านทุนมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ (พรชัย เจดามาน และคณะ, 2559, หน้า 5)

การบริหารจัดการศึกษาเป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับผลผลิตและวิธีการขององค์กรทางการศึกษาคควรมุ่งเน้นไปที่จุดมุ่งหมายหรือเป้าหมายของการศึกษา การบริหารจัดการศึกษาจะประสบผลสำเร็จได้ต้องมีความชัดเจนเกี่ยวกับค่านิยม ความเชื่อเกี่ยวกับการเรียนรู้ เป้าหมาย กลยุทธ์และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป้าประสงค์ใหญ่ ๆ ของการบริหารจัดการศึกษา ได้แก่ การทำให้โรงเรียนบรรลุจุดมุ่งหมายตามที่กำหนด จุดมุ่งหมายเหล่านั้นรวมทั้งจุดมุ่งหมายของแต่ละบุคคลและจุดมุ่งหมายขององค์กร การระบุให้ชัดเจนถึงเป้าประสงค์ขององค์กรหรือโรงเรียนแล้วมีแนวทางการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์นั้น (กนกอร สมปราชญ์, 2560, หน้า 4) การบริหารจัดการสถานศึกษานั้นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นตัวบ่งชี้ว่าการจัดการศึกษาประสบความสำเร็จหรือไม่ คือ ประสิทธิภาพโรงเรียน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องใช้ผู้บริหารการศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพ จึงจะนำโรงเรียนบรรลุความสำเร็จตามภารกิจและบทบาทหน้าที่ของโรงเรียน การเป็นผู้บริหารมืออาชีพจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่เอื้อโดยเฉพาะและอาศัยกระบวนการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย ทุกสถาบัน และทุกองค์กรที่เกี่ยวข้องภายนอกสถานศึกษา (ธีระ รุญเจริญ, 2557, หน้า 1)

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีอิทธิพลสูงสุดต่อคุณภาพของผลลัพธ์ที่ได้จากระบบการศึกษาประสิทธิภาพของการบริหารและประสิทธิผลของสถานศึกษา นักวิชาการหลายท่าน มีความเห็นตรงกันว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวทางการศึกษานั้นขึ้นอยู่กับผู้บริหารส่วนหนึ่งดังนั้นผู้บริหารจึงเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 จึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะและประสบการณ์ทางการบริหารการศึกษาเพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของโลก ผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคุณลักษณะที่โดดเด่น มีทักษะและบทบาทในการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพการใช้ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อใช้ในการกำหนดยุทธศาสตร์และนำไปสู่การ

ปฏิบัติในอนาคต (ชัยยนต์ เพาพาน, 2559, หน้า 303) ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารเป็นการแสดงออกซึ่งสภาวะผู้นำโดยการกระทำ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์การอย่างมีคุณภาพ (ชุตติกาญจน์ ทองทับ, 2560, หน้า 20) โดยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการเป็นผู้บริหาร พฤติกรรมกรรมการบริหารจะแสดงออกอย่างไรนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้บริหารแต่ละคนในการใช้พฤติกรรมเพื่อทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับและปฏิบัติตามก่อให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูเพราะความพึงพอใจของครูเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้งานตามบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ได้ (ปุระเชษฐ์ ชำหิณตั้ง, หน้า 9) และมีนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความเห็นที่ตรงกันเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้สถานศึกษาซึ่งสามารถสังเคราะห์ออกมาได้ทั้งหมด 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้สถานศึกษาของ จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 17) สุธาร์ตน์ ทองเหลือ (2559, หน้า 51 – 52) ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 23) สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 19) ปุระเชษฐ์ ชำหิณตั้ง (2561, หน้า 13 – 14) วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 29) Lussier (2003, p. 78) Fox (2006, p. 57) Christensen (2007, p. 97) และ Hoy and Miskel (2013, p. 116) ผู้บริหารที่ดีจึงควรมีพฤติกรรมกรรมการบริหารดังกล่าวเพื่อการบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดในการบริหารงานในโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ ด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ในการบริหารงานของโรงเรียน (นิชานันท์ ราวิน, 2560, หน้า 41) การวัดประสิทธิผลโรงเรียนนั้นจึงอาจทำได้โดยการประเมินความสำเร็จจากการบริหารงานทั้ง 4 งาน โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานกฤษฎมนตรี (2553, หน้า14) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการ



ศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) ได้ระบุขอบข่ายในการบริหารงานในสถานศึกษา โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกันคือมีการบริหารงานภายใต้ขอบข่ายการบริหาร 4 ฝ่าย ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีหน้าที่ดำเนินการ ตามภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์(Vision) เพื่อ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่วัฒนธรรมที่ยั่งยืน” และเป้าหมายเพื่อ 1) ผู้เรียน เป็นบุคคล แห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของ ผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเอง และปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี 2) ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษา อย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง 3) ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษา ความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึก ความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบรวมมือ 5) สถานศึกษา ความเป็น อิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้อง ในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนา ในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบและ 7) สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดย กระจายอำนาจ การบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูล สารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1, 2563, หน้า 59 – 63)

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาว่าพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใด ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาที่มุ่งผลต่อความสำเร็จและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ให้มีคุณภาพ และส่งผลต่อการพัฒนาผู้เรียนและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาต่อไป

### คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
3. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับใด
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกันหรือไม่อย่างไร
5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร
6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดบ้างที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นอย่างไร

### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็น  
ของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน  
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
3. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน
5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

## ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จะก่อให้เกิดประโยชน์ดังนี้

1. ทำให้ได้สารสนเทศสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษา รวมถึงการปฏิบัติตนเพื่อให้มีพฤติกรรมกรรมการบริหารที่เหมาะสมและส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนและใช้ประกอบกระบวนการบริหารอย่างมีระบบเพื่อช่วยให้โรงเรียน มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ผลการวิจัยเป็นสารสนเทศพื้นฐานสำหรับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อประกอบการพิจารณาให้การสนับสนุนส่งเสริมการสร้าง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ดีเพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียนในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการจัดการศึกษาต่อไป

3. ผลการวิจัยเป็นแนวทางในการนำพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษามาใช้ในการบริหารงานโรงเรียน ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของโรงเรียนในการจัดการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และจังหวัดอื่น ๆ

## ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ดังนี้

### 1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

1.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการ สังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาของ จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 17) สุธาร์ตน์ ทองเหลือ (2559, หน้า 51 – 52) ชูติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 23) สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 19) ปุระเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 13 – 14) วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 29) Lussier (2003, p. 78) Fox (2006, p. 57) Christensen (2007, p. 97) และ Hoy and Miskel (2013, p. 116) ได้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน ดังนี้

- 1.1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ
- 1.1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร
- 1.1.3 ด้านการตัดสินใจ
- 1.1.4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย
- 1.1.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า14) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) ซึ่งมีขอบข่ายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงสรุปประสิทธิภาพโรงเรียน ได้ 4 งาน ดังนี้

- 1.2.1 การบริหารงานวิชาการ
- 1.2.2 การบริหารงานงบประมาณ
- 1.2.3 การบริหารงานบุคคล
- 1.2.4 การบริหารงานทั่วไป

## 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,113 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,921 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 228 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) โดยจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

### 3. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเป็นตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

#### 3.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

##### 3.1.1 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

###### 3.1.1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

###### 3.1.1.2 ครูผู้สอน

##### 3.1.2 ขนาดโรงเรียน

###### 3.1.2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก

###### 3.1.2.2 โรงเรียนขนาดกลาง

###### 3.1.2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

##### 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 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

###### 3.2.1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

###### 3.2.1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

###### 3.2.1.3 ด้านการตัดสินใจ

###### 3.2.1.4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

###### 3.2.1.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

##### 3.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

###### 3.2.2.1 การบริหารงานวิชาการ

###### 3.2.2.2 การบริหารงานงบประมาณ

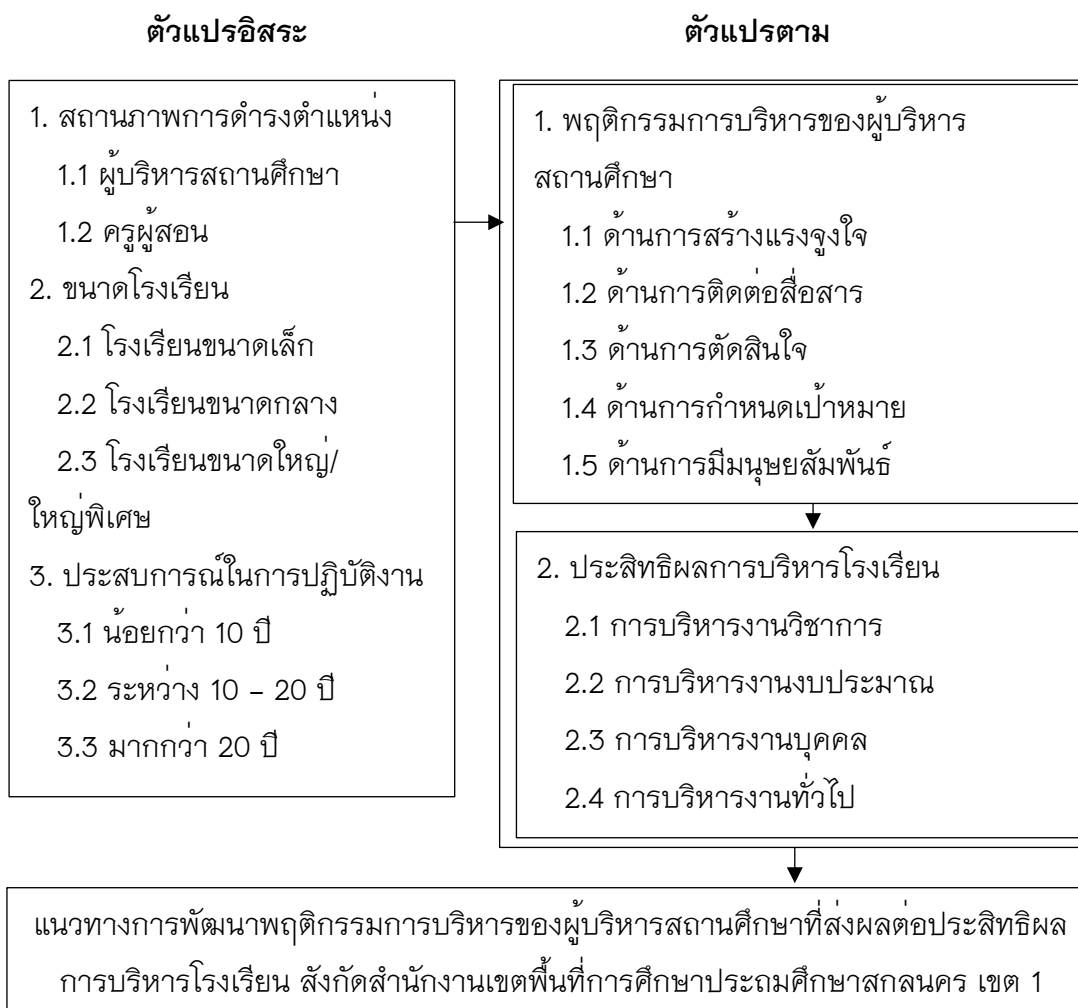
###### 3.2.2.3 การบริหารงานบุคคล

###### 3.2.2.4 การบริหารงานทั่วไป

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน คือ 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งได้จากการสังเคราะห์เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของ จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 17); สุธาร์ตน์ ทองเหลือ (2559, หน้า 51 – 52); ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 23); สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 19); ปุระเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 13 – 14); วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 29); Lussier (2003, p. 78) Fox (2006, p. 57); Christensen (2007, p. 97) และ Hoy and Miskel (2013, p. 116) และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า 14) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย ดังภาพประกอบ 1





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

### นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นพลังกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน ประกอบด้วย

1.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู มอบหมายงานตามความสามารถของครู เปิดโอกาส

ให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณ แก่ครู ที่มีผลงานดีเด่น มีการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ พุดจริง ทำจริง มีความจริงใจ และให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

1.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูภายในโรงเรียน โดยใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน และทั่วถึง มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารที่เปิดกว้าง และชัดเจน และมีเทคนิคในการติดต่อประสานงานกับครูและบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

1.3 ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการสรุปหรือตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ โดยมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง เป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สามารถจัดลำดับความสำคัญ ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ และมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน และชัดเจนในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

1.4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหาร ในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน มีการรับฟังเหตุผลครูในกรณีปฏิเสธเป้าหมายของโรงเรียนโดยให้อิสระในการแสดงเหตุผล กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้กำหนดเอาไว้ สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ และมีการวางจุดมุ่งหมายภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายที่วางไว้

1.5 ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียนทั้งทางกาย วาจา และทางใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการสร้างความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น มีจิตสาธารณะ กระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ตามโอกาสที่สมควร ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และเป็นที่รักใคร่ของบุคคลทั่วไป และปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษาที่เกิดจากการบริหารจัดการโดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน ประกอบด้วย

2.1 การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษ

2.2 การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้งบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศ

เพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

2.3 การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานด้านบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผลการปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการ และการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.4 การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ตำแหน่งของข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

3.2 ครูผู้สอน หมายถึง ข้าราชการที่ปฏิบัติหน้าที่การสอนในโรงเรียน ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พุทธศักราช 2546 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

4. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนโดยจำแนกตามจำนวนนักเรียน โดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำแนกเป็น 3 ขนาด ดังนี้

4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 120 คน ลงมา

4.2 โรงเรียนขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 121 – 300 คน

4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 301 – 1,499 คน

4.4 โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่มีจำนวนนักเรียน 1,500 คนขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบันแบ่งเป็น

5.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน ที่น้อยกว่า 10 ปี

5.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบัน ของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอน ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

5.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ช่วงเวลาการปฏิบัติงานที่อยู่ในช่วงผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งจนถึงเวลาปัจจุบันของผู้บริหารสถานศึกษาหรือครูผู้สอนที่มากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

6. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 หมายถึง แนวทางที่เหมาะสมในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยผู้วิจัยจะนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากสถิติของปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมมาพิจารณาถ้าพบว่าพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านใดมีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน แล้วผู้วิจัยจะนำด้านดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญนำเสนอวิธีหรือแนวทางพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้นต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในงานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.1 ความหมายของการบริหาร
  - 1.2 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
  - 1.3 ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.4 ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.5 องค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน
  - 2.1 ความหมายของประสิทธิผล
  - 2.2 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
  - 2.3 ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
  - 2.4 ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน
3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
  - 4.1 งานวิจัยในประเทศ
  - 4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของการบริหาร ความหมายของการบริหารสถานศึกษา ความหมายของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ความสำคัญของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา และองค์ประกอบของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

### 1. ความหมายของการบริหาร

นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ของการบริหารไว้แตกต่างกัน ดังนี้  
เบญจสร มาทิพย์ (2560, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การวางแผน หรือจัดวาง งานหรือภารกิจขององค์การให้บุคคล โดยใช้กระบวนการต่าง ๆ ในการจัดวางงานเหล่านั้น ให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคคล โดยใช้ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องตามความเหมาะสมของงาน

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การบริหารจัดการให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ต้องใช้ทักษะในการจูงใจคนให้มีความร่วมแรงร่วมใจ โดยใช้กระบวนการในการวางแผนร่วมกันในการบริหารจัดการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลทำให้องค์กรสัมฤทธิ์ผล

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินการหรือ กิจกรรม กระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผลขององค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่า การบริหาร หมายถึง การดำเนินงานภายในกระบวนการที่กำหนดอย่างมีแบบแผน เพื่อให้งานที่ลงมือทำนั้น เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด โดยการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Hoy and Miskel (2013, pp. 437 – 438) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารเป็นกระบวนการที่มุ่งไปสู่จุดหมายที่กำหนดไว้ด้วยองค์ประกอบหลายประการ อาทิ การตัดสินใจ องค์กร แรงจูงใจ ภาวะผู้นำ โดยการบริหารต้องคำนึงถึงผลกระทบที่จะตามมาและสภาพการณ์เกิดขึ้นในอนาคตด้วย



จากความหมายของการบริหารข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง การปฏิบัติการหรือกระบวนการทำงาน ระหว่างบุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกันและใช้ปัจจัยทางการบริหาร เพื่อบรรลุประสิทธิผล โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 9) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การบริหารโรงเรียนที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เยาวชนและผู้สนใจ โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินกิจกรรมที่ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรทางการศึกษา ในโรงเรียนร่วมกัน วางแผน การจัดองค์การ โดยใช้เทคนิคการจูงใจ การบังคับบัญชา เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

วสันต์ บัวชุม (2561, หน้า 18) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษาที่ผู้บริหารร่วมมือกับบุคลากร ในการให้บริการทางการศึกษาแก่นักเรียน โดยอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของการจัดการศึกษา

วาทีทยา ราชภัคดี (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารโรงเรียน หมายถึง การที่ผู้บริหารร่วมมือกับครูและบุคลากรในโรงเรียน ในการให้บริการทางการศึกษาแก่เด็กเยาวชนและผู้สนใจ ซึ่งอาศัยหน้าที่การบริหารที่สำคัญ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การนำ และการควบคุม เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของโรงเรียน

ธนายุทธ ช่อมะลิ (2563, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การดำเนินการทุกอย่างภายในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษามีภารกิจขอบข่ายและการจัดการศึกษาตามโครงสร้างสายงานที่ผู้บริหารต้องนำไปใช้หรือนำไปปฏิบัติ ในภารกิจ 4 ด้าน

จากความหมายของการบริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารโดยมีผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้สั่ง

การซึ่งเกิดจากการร่วมมือกันบริหารจัดการและให้บริการทางการศึกษา โดยมีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการทั้ง 4 ฝ่าย คือ ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้การบริหารสถานศึกษาบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

### 3. ความหมายของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 12) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงศักยภาพของผู้บริหารเพื่อจะดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างเป็นขั้นเป็นตอน แล้วทำให้กิจกรรมนั้น ๆ บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่มีความสำคัญ และส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร

ธิดิกานต์ ระเบียบ (2560, หน้า 16) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง แบบของพฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหารหรือผู้นำอย่างเหมาะสม เป็นพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสำเร็จขององค์กร สามารถบริหารจัดการให้องค์กรบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้ โดยผู้บริหารจะหาหน้าที่สั่งการ ชี้แนะ ควบคุม ตลอดจนวางแผนการดำเนินงานขององค์กร

ชุติกัญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 20) ได้สรุปไว้ว่าพฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การแสดงออกซึ่งสภาวะผู้นำโดยการกระทำ และการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารมีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความร่วมมือร่วมใจสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เบญจสร มาทิพย์ (2560, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การกระทำ หรือการแสดงออก หรือวิธีการบริหารที่ผู้บริหารของแต่ละแห่งนำมาปฏิบัติ โดยเกิดจากผู้นำแสดงการกระทำต่าง ๆ ออกมาต่อผู้ร่วมงาน โดยลักษณะของการแสดงออกนั้นขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อม และสถานการณ์

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมถึงการทำหน้าที่ของผู้บริหาร แสดงออกให้ครูสามารถสังเกต

ได้ในการบริหารงานในการใช้กระบวนการโดยให้ผู้ร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน

นพรดา บุญหล่อวัฒนา (2561, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการบริหาร หมายถึง การประพฤติปฏิบัติของผู้บริหารที่แสดงออก เพื่อให้บุคลากรร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามความต้องการอย่างกระตือรือร้นเพื่อทำงานให้สำเร็จอย่างเป็นระบบแบบแผน

Simon (2013, 126 – 127) ได้ให้ความหมายของพฤติกรรมการบริหารงานว่าเป็นศิลปะในการทำให้สิ่งต่าง ๆ ได้รับการกระทำจนเป็นผลสำเร็จ โดยเน้นให้เห็นว่า ผู้บริหารไม่ใช่ผู้ปฏิบัติ เป็นผู้ใช้ศิลปะทำให้การปฏิบัติงานเป็นผลสำเร็จตรงตามจุดมุ่งหมายขององค์การหรือตรงตามจุดมุ่งหมายที่ผู้บริหารตัดสินใจเลือกแล้ว พฤติกรรมการบริหารเป็นกระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้ร่วมงานในองค์การ

จากการศึกษาความหมายของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นพลังกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

#### 4. ความสำคัญของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันทร์หา จรเด็จ (2560, หน้า 16 – 17) กล่าวว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีบทบาทในการเป็นผู้นำทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีบทบาทของความเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีความรู้เท่าทันสถานการณ์ ใฝ่เรียนรู้ อยู่ตลอดเวลา มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ ตลอดจนมีบทบาทเป็นผู้จัดความขัดแย้งในองค์การได้อย่างดี หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการองค์การโดยนำบทบาทต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา จะทำให้บุคลากรและสถานศึกษาพัฒนาเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้

ธิติกานต์ ระเบียบ (2560, หน้า 21) ได้สรุปไว้ว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบทบาทที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานของ

สถานศึกษา หากผู้บริหารรู้บทบาทของตนเองเป็นอย่างดี มีความรับผิดชอบต่อบทบาทหน้าที่ของตน และปฏิบัติตนตามบทบาทนั้นอย่างเต็มที่แล้ว การบริหารการศึกษา ย่อมดำเนินไปได้ด้วยดี มีประสิทธิภาพ บรรลุตามเป้าหมาย และเกิดประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษา อย่างแน่นอน

เบญจสร มาทิพย์ (2560, หน้า 51) กล่าวว่า ผู้บริหารทางการศึกษา เป็นจักรกลสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การและเป็นผู้นำที่พร้อมก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในทางการศึกษา หรือผู้นำองค์การมุ่งไปสู่เป้าหมาย อีกทั้งเป็นผู้ช่วยยึดเหนี่ยวบุคลากรทั้งภายใน และภายนอก ให้เกิดความร่วมมือร่วมใจพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่ดี และเป็นกำลังในการเปลี่ยนแปลงของชาติต่อไป ทั้งนี้ปัจจัยในการแสดงออกของพฤติกรรม การบริหารย่อมมีผลกระทบแน่นอน หากผู้บริหารสถานศึกษาไม่ปรับปรุงพฤติกรรม ให้มีความคิดริเริ่ม การรู้จักปรับปรุงแก้ไข การยอมรับนับถือ การให้ความช่วยเหลือ การโน้มน้าวจิตใจ การประสานงาน การเข้าสังคมได้เป็นอย่างดี อันเป็นองค์ประกอบสำคัญของการเป็น ผู้บริหารหรือผู้นำที่ดี

วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 14) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร นับเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา เนื่องจาก ผู้บริหารมีหน้าที่กำหนดโครงสร้างทางการบริหาร การแบ่งโครงสร้างองค์การในการ ดำเนินงาน บทบาทและอำนาจหน้าที่ของบุคลากรในระดับต่าง ๆ ขอบเขตความรับผิดชอบ ต่องานของบุคลากร ขนาดขององค์การรวมทั้งรูปแบบการบริหารงานของสถานศึกษาจะทำให้มองเห็นระดับการบริหารงานทางการศึกษาทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติการ ที่จะส่งผลดีผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหารด้านต่าง ๆ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความสำคัญของพฤติกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัย ที่มีความสำคัญต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการเป็นผู้นำ ทางการศึกษาอย่างมืออาชีพ มีบทบาทของความเป็นผู้กระตุ้นความเป็นผู้นำ เป็นผู้นำ การเปลี่ยนแปลง มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจ ตลอดจนมีบทบาทเป็นผู้จัดการ ความขัดแย้งในองค์การได้อย่างดี หากผู้บริหารสถานศึกษามีการบริหารจัดการองค์การ โดยนำบทบาทต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานในสถานศึกษา จะทำให้บุคลากร และสถานศึกษาพัฒนาและประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาให้แก่ผู้เรียน

## 5. องค์ประกอบของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 17) ได้วิเคราะห์ตัวแปรด้านพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร พบว่า ประเด็นพฤติกรรมของผู้บริหารเพื่อนำไปสู่การวิจัยในครั้งนี้ที่มีลักษณะสอดคล้องกันเป็นส่วนใหญ่ จำนวน 4 ด้าน คือ

1. พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ (Leadership) ได้สอดคล้องกับการควบคุมการปฏิบัติงาน การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรมผู้จัดการ เป็นผู้เปลี่ยนแปลง เป็นผู้จัดความขัดแย้ง เป็นผู้บริหารการเรียนการสอน เป็นผู้บริหารบุคคลเป็นผู้บริหารทรัพยากร
2. พฤติกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ได้สอดคล้องกับความพึงพอใจในงาน
3. พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้สอดคล้องกับการมีปฏิสัมพันธ์และอิทธิพลที่มีต่อกันและกัน การประสานงาน
4. พฤติกรรมด้านการตัดสินใจ (Decision Making) ได้สอดคล้องกับการกำหนดเป้าหมาย เป็นผู้ประเมินผล

สุธาร์ตน์ ทองเหลือ (2559, หน้า 51 - 52) ได้สรุปจากการสังเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสามารถสรุปตัวแปรพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร ได้ตัวแปรจำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย

1. การติดต่อสื่อสาร
2. ภาวะผู้นำ
3. การควบคุมบังคับบัญชา
4. การจูงใจ
5. การกำหนดเป้าหมาย

ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 23) ได้สรุปไว้ว่า ลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญมากในสถานศึกษาเพื่อสร้างความศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาและพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าเพราะงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความพอใจร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก และงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายใต้เวลา และงบประมาณที่จำกัดเพราะงานบริหารจะต้องทำให้เกิดความพอใจ

ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของสมาชิก และงานสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ภายใต้เวลา และงบประมาณที่จำกัดโดยใช้ทฤษฎีของ ลิเคิร์ต (Likert) ที่ได้ค้นคว้าวิจัยพบว่า องค์การที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับระบบความสัมพันธ์ต่อกันและระบบการใช้ อิทธิพลที่มีประสิทธิภาพ พฤติกรรมผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ส่งผลให้งานบรรลุ เป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารมี 8 องค์ประกอบ คือ

1. การเป็นผู้นำ
2. การจูงใจ
3. การติดต่อ สื่อสาร
4. การปฏิสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อกัน
5. การตัดสินใจ
6. การกำหนดเป้าหมาย
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและการฝึกอบรม

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 19) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถนำมาเป็นแนวทางในการบริหารจัดการ สถานศึกษาตามแนวคิดและความคิดเห็นของนักวิชาการหลายท่านได้ จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านภาวะผู้นำ
2. ด้านการจูงใจ
3. ด้านการติดต่อสื่อสาร
4. ด้านการตัดสินใจ
5. ด้านการกำหนดเป้าหมาย
6. ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

ปุระเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 13 - 14) ได้สังเคราะห์งานวิจัย ที่เกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีความครอบคลุมส่วนของ พฤติกรรมการบริหารได้ 5 ด้าน คือ

1. การจูงใจ
2. การเป็นผู้นำ
3. การติดต่อสื่อสาร

4. การตัดสินใจ

5. การกำหนดเป้าหมาย

วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 29) ได้สังเคราะห์องค์ประกอบของ  
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร พบว่ามีจำนวน 6 องค์ประกอบ ได้แก่

1. การติดต่อสื่อสาร

2. การมีมนุษยสัมพันธ์

3. การตัดสินใจ

4. ภาวะผู้นำ

5. การจูงใจ

6. การบริหารแบบมีส่วนร่วม

Lussier (2003, p. 78) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
โรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารโรงเรียน มีจำนวน 7 ด้าน คือ 1) การติดต่อสื่อสาร  
2) มนุษยสัมพันธ์ 3) การส่งเสริมชุมชนให้มีส่วนร่วม 4) การจัดหาทรัพยากร  
5) การส่งเสริมการเรียนการสอน 6) การเป็นผู้นำ 7) การจูงใจ

Fox (2006, p. 57) ได้กล่าวว่าผู้นำที่มีประสิทธิภาพควรมีมนุษย์  
สัมพันธ์อันดีกับผู้ร่วมงาน และให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการดำเนินงาน  
จากคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่มีประสิทธิภาพควรเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในวิชาชีพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี  
มีบุคลิกภาพดี มีทักษะทางสังคม มีคุณธรรม จริยธรรม และเป็นแบบอย่างที่ดีต่อสังคม

Christensen (2007, p. 97) ได้ศึกษาวิจัยและพบว่าพฤติกรรม  
การบริหารโรงเรียนประถมศึกษานำมาใช้ในการเปลี่ยนแปลงโรงเรียนให้ดีขึ้นไว้วามี  
13 พฤติกรรม คือ 1) ส่งเสริมเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน 2) ส่งเสริมวิสัยทัศน์ของโรงเรียน  
3) สนับสนุนผู้ร่วมงาน 4) สนับสนุนการดำเนินงาน 5) ส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร  
6) การแสดงออกด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี 7) การอำนวยความสะดวกในการประชุม  
8) การมีปฏิสัมพันธ์กับนักเรียน 9) การมีปฏิสัมพันธ์กับรัฐและชุมชน 10) การจัดหา  
ทรัพยากรที่ดี 11) การส่งเสริมด้านการเรียนการสอน 12) การใช้ทักษะด้านการบริหารและ  
13) การส่งเสริมผู้ปกครองให้มีส่วนร่วม

Hoy and Miskel (2013, p. 116) กล่าวว่า พฤติกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อความสำเร็จในงานของผู้บริหาร คือ  
พฤติกรรมการตัดสินใจการติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ และความพึงพอใจในงาน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยได้ทำการ  
สังเคราะห์ปัจจัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความสอดคล้องกับการ  
จัดการศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ซึ่งแสดง  
รายละเอียดการสังเคราะห์ดังตาราง 1



ตาราง 1 การสังเคราะห์พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร	จันทร์ภา เขียวคล้าย (2559)	สุทธาร์ตน์ ทองเหลือง (2559)	ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560)	สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560)	ประเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561)	วิลาวัลย์ ชูศรีภาส (2562)	Lussier (2003)	Fox (2006)	Christensen (2007)	Hoy and Miskel (2013)	คามณี	ร้อยละ
1. การสร้างแรงจูงใจ	√	√	√	√	√	√	√				7	70.00
2. การเป็นแบบอย่าง								√			1	10.00
3. การติดต่อสื่อสาร	√	√	√	√	√	√	√		√	√	9	90.00
4. การตัดสินใจ	√		√	√	√	√				√	6	60.00
5. การกำหนดเป้าหมาย		√	√	√	√				√		5	50.00
6. การมีมนุษยสัมพันธ์			√			√	√	√	√		5	50.00
7. การควบคุมการปฏิบัติงาน		√	√	√							3	30.00

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	จันทร์ภา เขียวดลสาย (2559)	สุภัทรรัตน์ ทองเหลือง (2559)	ชุตินาฏาญจน์ ทองทับ (2560)	สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560)	บุรุษยสิทธิ์ ขำหินตั้ง (2561)	วิลาวัลย์ ชูศรีภาส (2562)	Lussier (2003)	Fox (2006)	Christensen (2007)	Hoy and Miskel (2013)	คามณี	ร้อยละ
8. การกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน			√								1	10.00
9. การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์								√			1	10.00
10. การรู้จักปรับปรุงแก้ไข									√		1	10.00
11. การให้ความช่วยเหลือ									√		1	10.00
12. การจัดหาทรัพยากร							√		√		2	20.00
13. การมีไหวพริบ								√			1	10.00

ตาราง 1 (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร	จันจิรา เขียวคล้าย (2559)	สุทธรัตน์ ทองเหลือง (2559)	ชุติกาญจน์ ทองทัพบ (2560)	สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560)	บุรุษัฐ ขำหินตั้ง (2561)	วิลาวัลย์ ชูศรีภาส (2562)	Lussier (2003)	Fox (2006)	Christensen (2007)	Hoy and Miskel (2013)	ความถี่	ร้อยละ
14. บุคลิกภาพที่ดี								√			1	10.00
15. การบริหารแบบมีส่วนร่วม						√	√		√		3	30.00
16. การส่งเสริมการเรียนรู้การสอน								√		√	2	10.00

จากตาราง 1 จากการสังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จากแนวคิดของนักการศึกษาหลายท่าน ผู้วิจัยได้เลือกความถี่ตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป โดยใช้ เกณฑ์ร้อยละ 50 ในการคัดเลือก สามารถสรุปพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ 5) การมีมนุษยสัมพันธ์ โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดที่จะนำเสนอ ดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการสร้างแรงจูงใจ ไว้แตกต่างกัน ออกไป ดังนี้

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 28) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการสร้างเป้าหมายในการทำงานได้อย่างชัดเจน เพื่อจะกำหนดอนาคตและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ความท้าทาย ความมั่นใจ ความภาคภูมิใจและความอดทนเป็นตัวกระตุ้นที่คอยเสริมสร้างวินัยให้แก่ตัวเอง เพื่อให้ประสบความสำเร็จตามที่ได้อวดหวังเอาไว้

ชัยยนต์ เพาพาน (2559, หน้า 304 – 306) กล่าวถึงการสร้างพลังเชิงบวก (Positive Energy) ว่าผู้บริหารต้องสร้างหลักการทั้งเชิงบวก เชิงรุกและวิธีการดูแลเอาใจใส่ ต้องใช้เวลาในการพบปะพูดคุยกับนักเรียน ครูและผู้ปกครองรับรู้และคุณค่าของพวกเขาโดยการพัฒนาความสัมพันธ์ที่แท้จริงให้เกิดขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารต้องสร้างสุขภาพตนเอง สวัสดิการและระดับพลังงานให้พร้อมเสมอ และความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจ (Ability to Inspire) ว่าผู้บริหารควรสร้างความกระตือรือร้นและความคิดเชิงบวกต่อบุคลากรในการร่วมกันกำหนดทิศทางในอนาคต สิ่งทั้งหมดนี้ต้องเน้นให้เกิดขึ้นในขณะที่ยังดำรงตำแหน่งผู้บริหาร

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการจูงใจ หมายถึง การปฏิบัติงานที่แสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาในการส่งเสริมการประเมินการทำงาน การให้กรอบแนวคิดในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การยอมรับในความรู้ความสามารถ ความไว้วางใจในการทำงาน การเปิดโอกาสให้ครูทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายโดยที่ผู้บริหารให้การสนับสนุนงบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ มีการมอบหมายงานที่มีลักษณะตรงกับความรู้ ความสามารถ แสดงความชื่นชมเมื่อครูผู้สอนปฏิบัติงาน

ที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จตามกำหนดเวลาและเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือ พร้อมกับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการให้กับครูผู้สอนอย่างเหมาะสมกับงานและยุติธรรม

ปุระเชษฐุ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 15) ได้สรุปไว้ว่า การจูงใจ หมายถึง การที่บุคคลถูกกระตุ้นจากสิ่งเร้าโดยจูงใจให้กระทำหรือตื่นรนเพื่อให้บรรลุจุดประสงค์บางอย่างซึ่งจะเห็นได้พฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเป็นพฤติกรรมที่มีใช้เป็นประจำ การตอบสนองสิ่งเร้าปกติธรรมดา ยกตัวอย่างลักษณะของการตอบสนองสิ่งเร้าปกติคือการขานรับเมื่อได้ยินเสียงเรียก แต่การตอบสนองสิ่งเร้าจัดว่าเป็นพฤติกรรมที่เกิดจากการจูงใจเช่น พนักงานตั้งใจทำงานเพื่อหวังความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ

จากความหมายของด้านการสร้างแรงจูงใจข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู มอบหมายงานตามความสามารถของครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็น และรับฟังข้อเสนอแนะ ดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครู ที่มีผลงานดีเด่น มีการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ พุดจริง ทำจริง มีความจริงใจ และให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

## 2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการติดต่อสื่อสาร ไว้แตกต่างกัน ออกไป ดังนี้

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแสดงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้การติดต่อสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร สามารถนำเอานโยบาย การตัดสินใจหรือข้อเสนอแนะผ่านไปตามสายการบังคับบัญชา และการนำข้อเสนอแนะหรือการสนองตอบกลับมายังผู้บริหารหรือการแจ้งนโยบายไปทั้งองค์การ โดยการสื่อสารได้ในสองลักษณะ คือ การติดต่อสื่อสารทางเดียว เป็นการติดต่อสื่อสารจากบนลงล่างตามสายการบังคับบัญชา การออกคำสั่งนโยบายระเบียบ และการประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ ส่วนการติดต่อสื่อสารสองทางเป็นการสื่อสารจากบนลงล่างและจากล่างขึ้นบน

อยู่ในรูปแบบเสนอความคิดเห็นหรือร้องทุกข์ โดยผ่านกระบวนการฟัง การพูด การอ่าน การเขียนและการดู

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การใช้วิธีการติดต่อสื่อสารกับบุคลากรด้วยวิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ หลายช่องทาง ใช้ภาษาที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ใช้หลักเหตุผล ในการสื่อสาร โดยการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันในองค์กร ซึ่งการติดต่อสื่อสารที่ดี จะทำให้การดำเนินงานขององค์กรราบรื่นไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การติดต่อสื่อสาร หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้บริหารสื่อสารความเข้าใจหรือสื่อความหมาย โดยการถ่ายทอดความรู้ ความคิดเห็น ข้อเท็จจริงผ่านสื่อ ซึ่งอาจเป็นในรูปแบบของคำพูด ตัวอักษร สัญลักษณ์ โดยผ่านการตรวจสอบความถูกต้องไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อสร้างความเข้าใจอันดีต่อกันพร้อมกับรับเอาข้อเสนอและความคิดเห็น ความรู้สึกต่าง ๆ มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การปฏิบัติงานที่แสดงออกของผู้บริหาร ดังนี้ มีการปฏิบัติงานที่แสดงบทบาทในการรับฟังข่าวสาร และกลั่นกรองข้อมูลจากครูอาจารย์ในโรงเรียน ได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรมกับทุกฝ่าย มีความเป็นกันเอง สร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร มีการให้คำแนะนำอย่างเป็นมิตรและให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนางานและปรับปรุง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีการแจ้งให้ทราบถึงความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ทางวิชาการ ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับครู เป็นผู้นำในการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองหรือองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทุกครั้งที่มีการประชุมผู้บริหารจะกล่าวถึงการดำเนินงานของโรงเรียนที่มีผลต่อเป้าหมายของโรงเรียนเมื่อผู้บริหารรับรู้เรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาหรือนโยบายจากหน่วยงานต้นสังกัดจะมีการแจ้งหรือประชาสัมพันธ์ให้ครูอาจารย์ทราบทันที เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

จากความหมายของด้านการติดต่อสื่อสารข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครู ภายในโรงเรียน โดยใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารและประสานงาน ที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและทั่วถึง มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียน

ได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน และมีเทคนิคในการติดต่อประสานงานกับครูและบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

### 3. ด้านการตัดสินใจ

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการตัดสินใจ ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 35) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรมการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงศักยภาพของผู้บริหารสถานศึกษาในการรับรู้และกำหนดปัญหา การคาดการณ์ล่วงหน้า การรวบรวมปัญหา การสร้างทางเลือกในการแก้ปัญหา การดำเนินการและการประเมินผล ตลอดจนจนความคิดและการกระทำต่าง ๆ ที่นำไปสู่การเลือกทางใดทางหนึ่งที่มีอยู่หลาย ๆ ทางเพื่อเป็นแนวทางไปสู่เป้าหมายที่ได้วางเอาไว้ เพื่อความสำเร็จขององค์การ

ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง กระบวนการเลือกทางเลือกใดทางเลือกหนึ่งจากหลาย ๆ ทางเลือกที่ได้พิจารณาหรือประเมินอย่างดีแล้วว่า เป็นทางให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายขององค์การ การควบคุมบังคับบัญชา

ปुरुเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การเลือกสิ่งใดสิ่งหนึ่ง และเลือกทางที่ดีที่สุด จากตัวเลือกหลาย ๆ ทางที่มี เพื่อที่จะตอบสนองเป้าหมายหรือความต้องการความเหมาะสมที่ดีที่สุด โดยอยู่บนหลักการและเหตุผลและบริบทนั้น ๆ

วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การตัดสินใจ หมายถึง การใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการสรุปหรือผลขั้นสุดท้ายของกระบวนการคิดอย่างมีเหตุผล โดยอาศัยองค์ความรู้และประสบการณ์ มีข้อมูลที่ถูกต้องแม่นยำและเพียงพอ เพื่อใช้ในการวินิจฉัยสั่งการ โดยมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด รวมถึงเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของความยุติธรรม เพื่อเลือกแนวทางการปฏิบัติที่ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ ทรัพยากร และบุคคลสามารถนำไปปฏิบัติและทำให้การบริหารงานโรงเรียนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการ

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา ที่แสดงถึงการกำหนดสายการบังคับบัญชาไว้อย่างชัดเจนเพื่อใช้เป็นหลักในการบริหาร ผู้บริหารพร้อมที่จะรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานทุกเรื่องและให้ความช่วยเหลือทุกคนโดยไม่เลือกฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง หรือเลือกที่รักมักที่ชัง ผู้บริหารมีความใกล้ชิด สนับสนุนและเป็นกันเองในการทำงานร่วมกัน มีการรับรู้ปัญหาที่เกิดขึ้นและพร้อมที่จะหาแนวทางแก้ไขปัญหาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีความสามารถในการแก้ไขปัญหาได้เป็น อย่างเลือกปัญหาที่มีผลกระทบต่อโรงเรียน มาก่อนเสมอ และการตัดสินใจสั่งการของผู้บริหารกระทำโดยมีขั้นตอนของการปฏิบัติ ตามขั้นตอนของทางราชการ ตลอดจนให้อิสระแก่ครูอาจารย์ในการตัดสินใจที่จะปรับปรุง พัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย

จากความหมายของด้านการตัดสินใจข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการตัดสินใจ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของผู้บริหารในการสรุปหรือตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน ความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ โดยมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุด เปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน สามารถจัดลำดับความสำคัญ ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ และมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน และชัดเจนในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน

#### 4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการกำหนดเป้าหมาย ไว้แตกต่างกัน ออกไป ดังนี้

ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 10) ได้สรุปไว้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง เป็นการกำหนดพันธกิจ / ภารกิจในรูปของผลลัพธ์ ที่สำคัญที่ต้องเป็นคำตอบของคำถามที่ว่า อะไร คือ สิ่งที่หน่วยงานยึดมั่น และ ผูกพันที่จะต้อง ทำให้เสร็จ

ปุระเชษฐ ชำหิณตั้ง (2561, หน้า 6) ได้สรุปไว้ว่า การกำหนดเป้าหมาย หมายถึง สิ่งที่เราต้องการไปให้ถึง มาจากความต้องการ ความหวัง จินตนาการ ความใฝ่ฝันที่ผู้บริหารสร้างขึ้น แต่ต้องอยู่ในกรอบที่ไม่เพ้อฝัน และสามารถบรรลุได้ด้วย กระบวนการจัดการ เป้าหมายไม่ได้เป็นตัวบ่งบอกความสำเร็จ หากแต่การกระทำเพื่อมุ่งสู่



เป้าหมายต่างหาก จะมีความหมายต่อความสำเร็จที่คาดหวัง หลายองค์กรมีเป้าหมาย แม้กระทั่งแผนดำเนินงานมากมายแต่ไม่ค่อยบรรลุเมื่อลงมือทำการ (Implement) เหตุเพราะว่าขาดการติดตามงาน ไปให้ความสำคัญของเป้าหมายมากกว่าการกระทำ เมื่อถึงปลายปีที่ต้องมาทบทวนเป้าหมาย จึงมักพบว่าไปไม่ถึงไหน เป็นได้แค่เป้าที่สวยหรู

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 8) ได้สรุปไว้ว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การปฏิบัติงานที่ผู้บริหารต้องมีการกำหนดเป้าหมายและนโยบาย เพื่อให้องค์กรดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน มีการรับฟังเหตุผลผู้ร่วมงานในกรณีปฏิเสธเป้าหมายของโรงเรียนโดยให้อิสระในการแสดงเหตุผล มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลได้ มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์และเป้าหมายในระดับสูงของหน่วยงานและตามที่กฎหมายต่าง ๆ ได้กำหนดเอาไว้ และสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้

จากความหมายของด้านการกำหนดเป้าหมายข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการกำหนดเป้าหมาย หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน มีการรับฟังเหตุผลครูในกรณีปฏิเสธเป้าหมายของโรงเรียนโดยให้อิสระในการแสดงเหตุผล กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ กำหนดเป้าหมายของโรงเรียนตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้กำหนดเอาไว้ สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ และมีการวางจุดมุ่งหมายภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายที่วางไว้

#### 5. พฤติกรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

มีผู้ให้นิยามและความหมายของด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ไว้แตกต่างกันออกไป ดังนี้

จิตรา น้ำใส (2559, หน้า 8 - 9) ได้สรุปไว้ว่า ความต้องการสัมพันธ์ หมายถึง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูซึ่งเกิดจากสัมพันธ์ภาพระหว่างเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น ได้แก่ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา

วิลาวัลย์ ชุตรีवास (2562, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียน ทั้งทางกายและทางจิตใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการสร้างความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น มีจิตสาธารณะ กระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ

จากความหมายของด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ข้างต้น สรุปได้ว่า ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารในการกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียน ทั้งทางกาย วาจา และทางใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน โดยการสร้างความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น มีจิตสาธารณะ กระตุ้นให้บุคคลอื่นสามารถทำงานนั้น ๆ ได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ ให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจตามโอกาสที่สมควร ปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และเป็นที่รักใคร่ของบุคคลทั่วไป และปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกาบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมกาบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง การแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นพลังกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมกาบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาของ จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 17) สุธาร์ตน์ ทองเหลือง (2559, หน้า 51 – 52) ชุติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 23) สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 19) ปุรเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 13 – 14) วิลาวัลย์ ชุตรีवास (2562, หน้า 29) Lussier (2003, p. 78) Fox (2006, p. 57) Christensen (2007, p. 97) และ Hoy and Miskel (2013, p. 116) ผู้วิจัยสังเคราะห์องค์ประกอบของพฤติกรรมกาบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ออกมาได้ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการตัดสินใจ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยจะใช้เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมกาบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาต่อไป

## ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักการศึกษา นักบริหาร และนักวิชาการได้กล่าวถึง ความหมายของ ประสิทธิภาพ ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน และขอบข่ายการบริหารงาน ในโรงเรียนไว้ในมุมมองที่แตกต่างกันออกไป ดังนี้

### 1. ความหมายของประสิทธิผล

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผล ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

นิชานันท์ ราวัน (2560, หน้า 40) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโรงเรียน

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 32) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการดำเนินการ การบริหารงาน ความสำเร็จของผลการปฏิบัติงานที่เป็นไป หรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้ในหน่วยงานของตนเอง อย่างมีประสิทธิภาพ

ประยงค์ ศรีโทมี (2561, หน้า 61) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และด้านผลลัพธ์

Price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่าหมายถึงความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผล ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หรือบรรลุผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 2. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความหมาย ของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 33) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง การบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการศึกษา โดยพิจารณาตัวชี้วัดจาก

ความสามารถของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง พัฒนา นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนทำให้เกิดความพอใจในการ ทำงานและสามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด ซึ่งเป็นกรมอง ประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบการประเมินประสิทธิผลของโรงเรียน

นิชานันท์ ราวัน (2560, หน้า 41) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพของ โรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานด้านกระบวนการบริหารจัดการเรียนการสอน การนิเทศภายในโรงเรียน การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ในแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของโรงเรียน หรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 ด้านในการ บริหารงานของโรงเรียน

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 76) ได้สรุปไว้ว่า ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหาร สถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหาร เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ในการ จัดการศึกษา

Hoy and Miskel (2013, p. 54) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีประสิทธิภาพทางการเรียนสูง สามารถ พัฒนาให้นักเรียนมีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้ รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนจนบรรลุเป้าหมายเป็นผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้

จากความหมายของประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษา ที่เกิดจากการบริหารจัดการโดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือตามขอบข่าย งานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน

### 3. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักบริหารและนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ (2559, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า ความมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์การ การบริหารโรงเรียนเป็นภารกิจอันใหญ่หลวงของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งผู้บริหารคือ ผู้ที่มีหน้าที่ในการบริหารจัดการให้ระบบต่าง ๆ ในโรงเรียน ได้รับการขับเคลื่อนไปอย่างมีสมดุล ระบบใหญ่ ๆ ที่สำคัญในการบริหารมี 3 ระบบ คือ ระบบทรัพยากร (Resource Input) ระบบกระบวนการบริหาร (Transformational Process) และระบบผลผลิต (Product Output) การที่ผู้บริหารโรงเรียนสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพน้อยเพียงใด จึงสามารถดูได้จากผลผลิต โดยดูทั้งด้านปริมาณ และด้านคุณภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ กระบวนการบริการที่ใช้อยู่

กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุน (2560, หน้า 36) ได้สรุปไว้ว่าประสิทธิผลของโรงเรียนมีความสำคัญเนื่องจากเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน เป็นสิ่งช่วยตรวจสอบการบริหารงานโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ การดำเนินงาน ตามแผนงานที่กำหนด และประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์

Hoy & Miskel (2013, p. 437) กล่าวว่า การประเมินประสิทธิผลของโรงเรียนเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นถึงความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน การประเมินความสำเร็จเพื่อพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้า สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน และเป็นโรงเรียนที่มีคุณภาพมาตรฐาน สิ่งที่สำคัญในการประเมินการพัฒนาองค์การย่อมขึ้นอยู่กับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จในองค์การ

จากความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนข้างต้นสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะเป็นสิ่งที่ทำให้เห็นถึงผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงเรียน เป็นสิ่งที่ช่วยตรวจสอบการการบริหารจัดการภายในโรงเรียน การดำเนินงาน ตามแผนงานที่กำหนด และประเมินความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโรงเรียน

#### 4. ขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน

มีหน่วยงานทางการศึกษาได้กำหนดขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียนไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า 14) ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ได้กำหนดสาระสำคัญไว้ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา โดยแบ่งขอบข่ายงานการบริหารสถานศึกษาไว้ 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารทั่วไป ดังนี้

1. ด้านบริหารวิชาการ งานวิชาการเป็นงานหลัก หรือเป็นภารกิจหลักของสถานศึกษาที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 มุ่งให้กระจายอำนาจในการบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด ด้วยเจตนารมณ์ที่จะทำให้สถานศึกษาดำเนินการได้โดยอิสระ คล่องตัว รวดเร็ว สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน สถานศึกษา ชุมชน ท้องถิ่น และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย ซึ่งจะเป็ปัจจัยทำให้สถานศึกษา มีความเข้มแข็งในการบริหารและการจัดการสามารถพัฒนาหลักสูตรและกระบวนการเรียนรู้ตลอดจนการวัดผล และการวัดผลรวมทั้งการวัดปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาคุณภาพนักเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานวิชาการมีภาระหน้าที่ 17 หน้าที่ด้วยกันคือ

1.1 การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น  
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.2 การวางแผนงานด้านวิชาการ

1.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

1.4 การหลักสูตรของสถานศึกษาพัฒนา

1.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

1.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล

การเรียน

1.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

1.8 พัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

- 1.9 การนิเทศการศึกษา
- 1.10 การแนะแนว
- 1.11 การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา
- 1.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ
- 1.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
- 1.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
- 1.15 การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
- 1.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
- 1.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
2. ด้านบริหารงบประมาณ การบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษามุ่งเน้นความอิสระ ในการบริหารจัดการให้คล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้ ยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน ให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา รวมทั้งจัดหารายได้จากบริการมาใช้บริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงบประมาณมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ
- 2.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
- 2.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 2.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 2.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 2.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

- 2.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก  
งบประมาณ
- 2.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 2.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ  
กองทุนเพื่อการศึกษา
- 2.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 2.11 การวางแผนพัสดุ
- 2.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ  
ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการ  
หรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี
- 2.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ  
และจัดหาพัสดุ
- 2.14 การจัดหาพัสดุ
- 2.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ
- 2.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 2.17 การเบิกเงินจากคลัง
- 2.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 2.19 การนำเงินส่งคลัง
- 2.20 การจัดทำบัญชีการเงิน
- 2.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 2.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน  
และรายงาน

3. ด้านบริหารงานบุคคล การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา  
เป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ  
ของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อีสรระภายใต้  
กฎหมาย ระเบียบ เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
ได้รับการพัฒนา และมีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชู  
มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน



เป็นสิ่งสำคัญ ขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 3.1 การวางแผนอัตรากำลัง
  - 3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
  - 3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
  - 3.6 การลาทุกประเภท
  - 3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
  - 3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  - 3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน
  - 3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
  - 3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
  - 3.12 การออกจากราชการ
  - 3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
  - 3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
  - 3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
  - 3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
  - 3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
  - 3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา
  - 3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต
  - 3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
4. ด้านบริหารทั่วไป การบริหารทั่วไปเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน

คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกระดับมุ่งพัฒนา สถานศึกษาให้ใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ส่งเสริมในการบริหารและการ จัดการของสถานศึกษา ตามหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นหลักโดยเน้น ความโปร่งใส ความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ ตลอดจน การมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขอบข่าย และภารกิจของสถานศึกษาในการบริหารงานทั่วไปมีภาระหน้าที่ 22 หน้าที่ด้วยกันคือ

- 4.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.11 การรับนักเรียน
- 4.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวมหรือ

เลิกสถานศึกษา

- 4.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

- 4.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.15 การทัศนศึกษา
- 4.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษา ของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

- 4.20 การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 4.21 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.22 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

#### ในการลงโทษนักเรียน

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104) กล่าวถึงพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 เป็นกฎหมายฉบับแรกที่ว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติใช้เป็นหลักในการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ได้กำหนดรายละเอียดสำหรับการนำไปปฏิบัติให้เกิดผลเป็นรูปธรรมไว้อย่างชัดเจน ในมาตรา 39 ให้กระทรวงกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ทั้งด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารทั่วไปไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง ดังนี้

ขอขยาย / ภารกิจการดำเนินการด้านการบริหารวิชาการ

ของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบการศึกษารูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระ
2. การวางแผนงานด้านวิชาการ
3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา
4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา
5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้
6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

#### หลักสูตรท้องถิ่น

#### ผลการเรียน

7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา
8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้
9. การนิเทศการศึกษา
10. การแนะแนว
11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในและมาตรฐาน

#### การศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น
  14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัวยุติธรรม หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา
  15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา
  16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา
  17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- ขอขยาย / ภารกิจดำเนินการดำเนินงานด้านการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาระบบการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้
1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง
  3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
  4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
  5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
  6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
  7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- งบประมาณ
8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
  9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
  10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
  11. การวางแผนพัสดุ
  12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำ  
และจัดหาพัสดุ
14. การจัดหาพัสดุ
15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
17. การเบิกเงินจากคลัง
18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
19. การนำเงินส่งคลัง
20. การจัดทำบัญชีการเงิน
21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน  
ขอขยาย / ภารกิจดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล  
ของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนากิจการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้
1. การวางแผนอัตรากำลัง
2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา
3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง
4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา
5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน
6. การลาทุกประเภท
7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน
8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ
9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน  
เมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรงและมีเหตุ  
สั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขตอำนาจ  
ตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ
10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอ  
รายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่  
การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์
12. การออกจากราชการ
13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอ

ขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา

16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ
18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครู

และบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อ  
ใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา  
เพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา  
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น  
ขอบข่าย / ภารกิจดำเนินการดำเนินงานด้านการบริหารทั่วไปของ  
สถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ

9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
11. การรับนักเรียน
12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยนสภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน
13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ และตามอัธยาศัย
14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
15. การทัศนศึกษา
16. งานกิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษาร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น ประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาและพิจารณาขอบข่ายของการบริหารงานในโรงเรียน พบว่า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงานรัฐมนตรี (2553, หน้า14) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 104)

มีขอบข่ายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือมีขอบข่ายการบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่

- 1) การบริหารงานวิชาการ
- 2) การบริหารงานงบประมาณ
- 3) การบริหารงานบุคคลและ
- 4) การบริหารงานทั่วไป

ซึ่งเป็นขอบข่ายและภารกิจของสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละงานดังต่อไปนี้

## 1. การบริหารงานวิชาการ

### 1.1 ความหมายของการบริหารงานวิชาการ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุพรรณษา คำภัพันธ์ (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารวิชาการ หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินกิจกรรมทุกอย่างทางด้านวิชาการ ในสถานศึกษาที่เกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน กิจกรรมที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้เรียน ชุมชน และท้องถิ่น โดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสานความร่วมมือกับครอบครัวองค์กรหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ การจัดการภารกิจงานให้ครอบคลุมการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผลประเมินผลการวิจัย การพัฒนาสื่อนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษา แหล่งเรียนรู้ และการพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายในสถานศึกษา

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 36 – 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการจัดหลักสูตรสถานศึกษาให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดระบบการประกันคุณภาพการศึกษา และกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษามีเครื่องมือวัดและประเมินผลการเรียนการสอน มีการส่งเสริมให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 59 – 60) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การดำเนินงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน การพัฒนา



หลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน  
ผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่ง  
เรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมชุมชน  
ให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ  
สถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือ  
แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

จากความหมายของการบริหารงานวิชาการข้างต้น

สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง การปฏิบัติงานงานด้านวิชาการเกี่ยวกับการ  
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น การวางแผนงานด้านวิชาการ การจัดการเรียนการสอน  
การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ  
เทียบโอนผลการเรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มี  
แหล่งเรียนรู้ การนิเทศการศึกษา การแนะแนว การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริม  
ชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ  
สถานศึกษาและองค์กรอื่น การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการ การคัดเลือกหนังสือ  
แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

## 1.2 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ  
ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนัก  
นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 – 53) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจ  
การดำเนินการด้านการบริหารวิชาการของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหาร  
รูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนา  
สาระหลักสูตรท้องถิ่น

1.1 วิเคราะห์กรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่น  
ที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจัดทำไว้หรือจัดทำกรอบสาระการเรียนรู้ท้องถิ่นเพิ่มเติม  
ตามบริบทของสถานศึกษาโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.2 วิเคราะห์หลักสูตรสถานศึกษาเพื่อกำหนดจุดเน้น  
หรือประเด็นที่สถานศึกษาให้ความสำคัญ

### 1.3 ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศของ

สถานศึกษาและชุมชนเพื่อนำมาเป็นข้อมูลจัดทำสารระการการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษาให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

#### 1.4 จัดทำสารระการการเรียนรู้ท้องถิ่นของสถานศึกษา

เพื่อนำไปจัดทำรายวิชาพื้นฐานหรือรายวิชาเพิ่มเติม จัดทำคำอธิบายรายวิชา หน่วยการเรียนรู้ แผนการจัดการเรียนรู้ เพื่อจัดประสบการณ์และจัดกิจกรรมการเรียนการสอนให้แก่ผู้เรียนประเมินผลและปรับปรุง

### 2. การวางแผนงานด้านวิชาการ

#### 2.1 วางแผนงานด้านวิชาการในการพัฒนาหลักสูตร

สถานศึกษา การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล และการเทียบโอนผล การเรียน การประกันคุณภาพภายในและมาตรฐานการศึกษา การพัฒนาและใช้สื่อ และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และการส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการโดยการรวบรวม ข้อมูล วิเคราะห์ กำหนดเป้าหมาย จัดทำกรอบในการดำเนินงาน ตลอดจน ดูแล นิเทศ กำกับและติดตาม

#### 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติโดยความเห็นชอบ

ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

#### 3.1 จัดทำแผนการเรียนรู้ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

#### 3.2 จัดการเรียนการสอนวัดผลและประเมินผล

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้ ตามแนวปฏิรูปการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ พัฒนาคุณธรรมนำความรู้ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

#### 3.3 ใช้สื่อการเรียนการสอนและแหล่งเรียนรู้

#### 3.4 จัดกิจกรรมพัฒนาห้องสมุด ห้องปฏิบัติการ

ต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการเรียนรู้

#### 3.5 ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาการเรียนการสอน

ทุกกลุ่มสาระการเรียนรู้

#### 3.6 ส่งเสริมการพัฒนาความเป็นเลิศของผู้เรียน

ช่วยเหลือผู้เรียนพิการ ด้อยโอกาสและผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษ

#### 4. การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา

##### 4.1 จัดทำหลักสูตรสถานศึกษาเป็นของตนเอง โดย

##### 4.1.1 จัดให้มีการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรขึ้นใช้

เองให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคม และเป็นต้นแบบให้กับสถานศึกษาอื่น

4.1.2 จัดทำหลักสูตรที่มุ่งเน้นพัฒนาผู้เรียนให้เป็นผู้ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา มีความรู้ คุณธรรมจริยธรรม และสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

4.1.3 จัดให้มีวิชาต่าง ๆ ครบถ้วนตามหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐานของกระทรวงศึกษาธิการ

4.1.4 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาให้สูงหรือลึกซึ่งมากขึ้น สำหรับกลุ่มเป้าหมายเฉพาะให้ครอบคลุมการศึกษาที่ส่งเสริมความเป็นเลิศ การศึกษาสำหรับผู้ปกครอง พิจารณ์ และการศึกษาทางเลือก

4.1.5 เพิ่มเติมเนื้อหาสาระของรายวิชาที่สอดคล้องสภาพปัญหา ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง ชุมชน สังคม และมุ่งสู่ความเป็นสากล

4.2 นิเทศ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงหลักสูตรสถานศึกษา และรายงานผลให้สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารับทราบ

#### 5. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

5.1 จัดเนื้อหาสาระและกิจกรรมให้สอดคล้องกับความสนใจ และความถนัดของผู้เรียนโดยคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

5.2 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้ฝึกทักษะ กระบวนการคิด การจัดการ การเผชิญสถานการณ์และการประยุกต์ความรู้มาใช้เพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหา

5.3 จัดกิจกรรมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง ฝึกปฏิบัติ คิดเป็น ทำเป็น รักการอ่าน และมีความสนใจใฝ่รู้อย่างต่อเนื่อง

5.4 จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมความเป็นเลิศตามศักยภาพของผู้เรียน โดยผสมผสานสาระความรู้ด้านต่าง ๆ อย่างได้สัดส่วนสมดุลกัน

รวมทั้งปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ค่านิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์  
ไว้ในทุกวิชา

#### 5.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้สอนสามารถจัด

บรรยากาศ สภาพแวดล้อม สื่อการเรียนการสอน และอำนวยความสะดวกเพื่อให้ผู้เรียน  
เกิดการเรียนรู้และมีความรอบรู้ รวมทั้งสามารถใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ  
เรียนรู้ ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เรียนอาจเรียนรู้ไปพร้อมกันจากสื่อการเรียนการสอน  
และแหล่งวิทยาการต่าง ๆ

#### 5.6 จัดการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้ทุกเวลา ทุกสถานที่

มีการประสานความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชน เพื่อร่วมกันพัฒนาผู้เรียนตามศักยภาพ

#### 5.7 ศึกษา ค้นคว้า พัฒนารูปแบบหรือการออกแบบ

กระบวนการเรียนรู้ที่ก้าวหน้าเพื่อเป็นผู้นำการจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อเป็นต้นแบบให้กับ  
สถานศึกษาอื่น

### 6. การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน

ผลการเรียน

#### 6.1 กำหนดระเบียบการวัดและประเมินผล

ของสถานศึกษาตามหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายระดับประเทศ

#### 6.2 จัดทำเอกสารหลักฐานการศึกษาให้เป็นไปตาม

ระเบียบการวัดและประเมินผลของสถานศึกษา

#### 6.3 วัดผล ประเมินผล เทียบโอนประสบการณ์

ผลการเรียนและอนุมัติผลการเรียน

#### 6.4 จัดให้มีการประเมินผลการเรียนรู้และจัดให้มี

การซ่อมเสริมกรณี que ผู้เรียนไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน

#### 6.5 พัฒนาเครื่องมือในการวัดและประเมินผลให้ได้

มาตรฐาน เทียบเคียงระดับสากล

#### 6.6 จัดระบบสารสนเทศด้านการวัดผล ประเมินผล

และการเทียบโอนผลการเรียนเพื่อใช้ในการอ้างอิง ตรวจสอบ และใช้ประโยชน์ในการ  
พัฒนาการเรียนการสอน

#### 6.7 ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการประเมินผล

การเรียน รายงาน/ รายปี และตัดสินผลการเรียน

6.8 การเทียบโอนผลการเรียนเป็นอำนาจของสถานศึกษาที่จะแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการ ได้แก่ คณะกรรมการเทียบระดับการศึกษา ทั้งในระบบนอกระบบและตามอัธยาศัย คณะกรรมการดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน และเสนอคณะกรรมการบริหารหลักสูตรและวิชาการ พร้อมทั้งให้ผู้บริหารสถานศึกษาอนุมัติการเทียบโอน

## 7. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

7.1 กำหนดนโยบายและแนวทางการใช้การวิจัยเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการทำงานของผู้เรียน ครู และผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา

7.2 พัฒนาครูและผู้เรียนให้มีความรู้เกี่ยวกับกระบวนการเรียนรู้โดยใช้กระบวนการวิจัยเป็นสำคัญ ในการเรียนรู้ที่ซับซ้อนขึ้นทำให้ผู้เรียนได้ฝึกการคิด การจัดการ การหาเหตุผลในการตอบปัญหาการผสมผสานความรู้แบบสหวิทยาการและการเรียนรู้ในปัญหาที่ตนสนใจ

## 7.3 พัฒนาคุณภาพการศึกษาด้วยกระบวนการวิจัย

7.4 รวบรวมและเผยแพร่ผลการวิจัยเพื่อการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษา รวมทั้งสนับสนุนให้ครูนำผลการวิจัยมาใช้ เพื่อพัฒนาการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา

## 8. การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

8.1 จัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาให้พอเพียงเพื่อสนับสนุนการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองกับการจัดการกระบวนการเรียนรู้

8.2 จัดระบบแหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพเฉพาะด้านของผู้เรียน เช่น พัฒนาห้องสมุดให้เป็นห้องสมุด IT ห้องสมุดกลางและห้องสมุดกลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ห้องสมุดเคลื่อนที่ มุมหนังสือในห้องเรียน ห้องพิพิธภัณฑ์ ห้องมัลติมีเดีย ห้องคอมพิวเตอร์ ศูนย์วิชาการ สวนสุขภาพ สวนวรรณคดี สวนธรรมะ เป็นต้น

8.3 จัดระบบข้อมูลแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นให้เอื้อต่อการจัดการเรียนรู้ของผู้เรียนของสถานศึกษา ของตนเอง เช่น จัดเส้นทาง / แผนที่และ

ระบบการเชื่อมโยงเครือข่ายห้องสมุดประชาชนห้องสมุดสถาบันการศึกษา พิพิธภัณฑ์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นฯลฯ

8.4 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนได้ใช้แหล่งเรียนรู้ ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษาเพื่อพัฒนา การเรียนรู้และนิเทศ กำกับ ติดตาม ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8.5 ส่งเสริมให้ครูและนักเรียนใช้แหล่งเรียนรู้ ในต่างประเทศ

## 9. การนิเทศการศึกษา

9.1 สร้างความตระหนักให้แก่ครูและผู้เกี่ยวข้อง ให้เข้าใจกระบวนการนิเทศภายในว่าเป็นกระบวนการทำงานร่วมกันที่ใช้เหตุผลการนิเทศ เป็นการพัฒนาปรับปรุงวิธีการทำงานของแต่ละบุคคลให้มีคุณภาพ การนิเทศเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหาร เพื่อให้ทุกคนเกิดความเชื่อมั่นว่าได้ปฏิบัติถูกต้องก้าวหน้า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียนและตัวครูเอง

9.2 จัดการนิเทศภายในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ ทัวถึง และต่อเนื่องเป็นระบบและกระบวนการ

9.3 จัดระบบนิเทศภายในสถานศึกษาให้เชื่อมโยงกับ ระบบนิเทศการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 10. การแนะแนว

10.1 กำหนดนโยบายการจัดการศึกษาที่มีการแนะแนวเป็นองค์ประกอบสำคัญโดยให้ทุกคนในสถานศึกษาตระหนักถึงการมีส่วนร่วม ในกระบวนการแนะแนวและการดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.2 จัดระบบงานและโครงสร้างงานแนะแนว และระบบการดูแลช่วยเหลือผู้เรียนของสถานศึกษาให้ชัดเจน

10.3 ส่งเสริมให้ครูทุกคนมีบทบาทและเห็นคุณค่า ของการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียน

10.4 ส่งเสริมและพัฒนาให้ครูได้รับความรู้เพิ่มเติม ในเรื่องจิตวิทยาและการแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนเพื่อให้สามารถบูรณาการในการ จัดการเรียนรู้และเชื่อมโยงสู่การดำรงชีวิตประจำวัน

10.5 คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และบุคลิกภาพที่เหมาะสมทำหน้าที่ครูแนะแนว ครูที่ปรึกษา ครูประจำชั้น และคณะกรรมการแนะแนว

10.6 ดูแล นิเทศ กำกับ ติดตาม และสนับสนุน การดำเนินงานแนะแนวและดูแลช่วยเหลือผู้เรียนอย่างเป็นระบบ

10.7 ส่งเสริมความร่วมมือและความเข้าใจอันดี ระหว่างครู ผู้ปกครอง และชุมชน

10.8 ประสานงานด้านการแนะแนวระหว่าง สถานศึกษา องค์กรภาครัฐและเอกชน บ้าน ศาสนสถาน ชุมชน ในลักษณะเครือข่าย การแนะแนว

10.9 เชื่อมโยงงานแนะแนวและระบบดูแลช่วยเหลือ ผู้เรียนเพื่อการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียน

11. การพัฒนาระบบประกันคุณภาพภายใน และมาตรฐานการศึกษา

11.1 กำหนดมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษา ที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษาชาติ เอกลักษณ์ของสถานศึกษา และมาตรฐาน การศึกษาขั้นพื้นฐานที่กระทรวงศึกษาธิการประกาศใช้ พร้อมทั้งกำหนดค่าเป้าหมาย ความสำเร็จของแต่ละมาตรฐานและตัวบ่งชี้ และประกาศให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับทราบ

11.2 จัดทำแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของ สถานศึกษา (แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานสถานศึกษา) ที่มุ่งเน้นคุณภาพตามมาตรฐาน การศึกษาของสถานศึกษา ที่ผ่านการวิเคราะห์สภาพปัญหา ความต้องการจำเป็นของ สถานศึกษา และระบุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ความสำเร็จของการพัฒนา วิธีการ ดำเนินงานที่มีหลักวิชาและผลการวิจัยรองรับ งบประมาณ และทรัพยากร รวมทั้งแหล่ง วิทยาการจากภายนอกที่ให้การสนับสนุนอย่างชัดเจน โดยมีบุคลากรของสถานศึกษา และผู้เรียนเป็นผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีเพื่อรองรับและดำเนินการ ทั้งนี้โดยการมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชนโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.3 จัดระบบบริหารงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน และเอื้อต่อการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายใน และจัดทำระบบสารสนเทศที่มี

ฐานข้อมูลสารสนเทศที่เป็นปัจจุบันอย่างครบถ้วนถูกต้อง และเพียงพอ และสามารถเข้าถึงได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย

11.4 ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายดำเนินการตามแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด

11.5 จัดให้มีการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาเพื่อทราบความก้าวหน้าของการปฏิบัติตามแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา และรายงานผลพร้อมข้อเสนอแนะการเร่งรัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปประกอบการปรับปรุงพัฒนา และพร้อมรับการติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษาจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.6 จัดให้มีการประเมินคุณภาพภายในตามมาตรฐานการศึกษาของสถานศึกษาโดยมีคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้รับการขึ้นทะเบียนจากหน่วยงานต้นสังกัดอย่างน้อย 1 คน โดยใช้วิธีการและเครื่องมือที่หลากหลาย และพร้อมรับการประเมินคุณภาพภายในจากหน่วยงานต้นสังกัด

11.7 จัดทำรายงานประจำปี (SAR) เพื่อสะท้อนคุณภาพผู้เรียนและการบริหารจัดการศึกษาของผู้รับผิดชอบและผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายที่นำไปสู่เป้าหมายที่สถานศึกษากำหนดไว้ในรอบปีเสนอต่อหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและเผยแพร่ต่อสาธารณชน โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.8 ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรของสถานศึกษามีความรู้ ความเข้าใจ และนำไปปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องจนเป็นวัฒนธรรมองค์กร และนำผลการประเมินคุณภาพทั้งภายในและภายนอกไปใช้ในการวางแผนพัฒนาการจัดการศึกษาของสถานศึกษา

12. การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

12.1 ส่งเสริมให้มีกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น

12.2 ส่งเสริมความเข้มแข็งของชุมชนโดยการจัดการกระบวนการเรียนรู้ภายในชุมชน



12.3 ส่งเสริมให้ชุมชนมีการจัดการศึกษาอบรม มีการแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสารและรู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ

12.4 พัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างชุมชน

13. การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่น

13.1 ประสานความร่วมมือวิทยากรภายนอกและ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนทุกด้าน รวมทั้งสืบสานจารีต ประเพณี ศิลปวัฒนธรรมของท้องถิ่น

13.2 เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างสถานศึกษา กับชุมชน ตลอดจนประสานงานกับองค์กรภาครัฐและเอกชน เพื่อให้สถานศึกษาเป็นแหล่ง วิทยาการของชุมชน และมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและท้องถิ่น

13.3 จัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน เพื่อส่งเสริมการ พัฒนาทางวิชาการและวัฒนธรรมการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า การประชุม ผู้ปกครองผู้เรียน การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนการรวมกิจกรรมกับสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เป็นต้น

13.4 ทำบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ กับสถานศึกษาและองค์กรอื่นทั้งในประเทศและต่างประเทศ

14. การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครัว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

14.1 ประชาสัมพันธ์สร้างความเข้าใจต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กร วิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันสังคมอื่น ในเรื่องเกี่ยวกับสิทธิ ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน การศึกษาที่เป็นจุดเน้นเฉพาะ

14.2 จัดให้มีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ การเพิ่มความพร้อมให้กับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน สังคมอื่นที่ร่วมจัดการศึกษา

14.3 ร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชนองค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นจัดการศึกษาและใช้ทรัพยากรร่วมกัน ให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้เรียน

14.4 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสถานศึกษากับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่น

14.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นได้รับความช่วยเหลือทางด้านวิชาการ ตามความเหมาะสมและจำเป็น

14.6 ส่งเสริมและพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ทั้งด้าน คุณภาพและปริมาณเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ

15. การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา

15.1 จัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษา เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทุกฝ่ายรับรู้และถือปฏิบัติเป็นแนวเดียวกัน

15.2 นำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงาน ด้านวิชาการของสถานศึกษาไปสู่การปฏิบัติ

15.3 ตรวจสอบและประเมินผลการใช้ระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา และนำไปแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสมต่อไป

16. การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

16.1 ศึกษาวิเคราะห์ คัดเลือกหนังสือเรียน กลุ่มสาระการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่มีคุณภาพสอดคล้องกับหลักสูตรสถานศึกษา เพื่อเป็นหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน

16.2 จัดทำหนังสือเรียน หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัดใบงาน และใบความรู้ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

### 16.3 พิจารณาคัดเลือกหนังสือเรียน แบบเรียน

หนังสือเสริมประสบการณ์ หนังสืออ่านประกอบแบบฝึกหัด ใบงาน และใบความรู้  
เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอน

### 17. การพัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

17.1 จัดให้มีการร่วมกันกำหนดนโยบาย วางแผนในเรื่องการจัดหาและพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

17.2 พัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาสื่อการเรียนรู้อะและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา พร้อมทั้งให้มีการจัดตั้งเครือข่ายทางวิชาการ ชมรมวิชาการ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ของสถานศึกษา

17.3 พัฒนาและใช้สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ให้อรรถประโยชน์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เกิดขึ้น และรวบรวมแหล่งสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษาที่ส่งเสริมการจัดการศึกษาของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ

17.4 พัฒนาห้องสมุดของสถานศึกษาให้เป็นห้องสมุด IT เพื่อเป็นแหล่งสืบค้น

17.5 นิเทศ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการจัดหาผลิตใช้ และพัฒนาสื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากการศึกษาขอบข่ายการบริหารงานวิชาการข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการมีขอบข่ายการปฏิบัติงาน 17 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาหรือการดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็นการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น 2) การวางแผนงานด้านวิชาการ 3) การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา 4) การพัฒนาหลักสูตรของสถานศึกษา 5) การพัฒนากระบวนการเรียนรู้ 6) การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 7) การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา 8) การพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ 9) การนิเทศการศึกษา 10) การแนะแนว 11) การประกันคุณภาพการศึกษา 12) การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ 13) การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น 14) การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล ครอบครั้ว องค์กร หน่วยงานสถานประกอบการ และสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา 15) การจัดทำระเบียบและแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการของสถานศึกษา 16) การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา และ 17) การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา

## 2. การบริหารงานงบประมาณ

### 2.1 ความหมายของการบริหารงานงบประมาณ

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุพรรณษา คำภักดิ์ (2559, หน้า 7) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษา การใช้เงินงบประมาณที่ได้รับอย่างเป็นระบบตรงตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา ถูกต้องตามระเบียบ การจัดการกิจให้ครอบคลุม การเสนอขอของงบประมาณ การจัดสรรงบประมาณ บริหารงานการเงิน บัญชีพัสดุ และสินทรัพย์ การตรวจสอบติดตามและประเมินผลโดยยึดหลักการจัดการที่มีความคล่องตัวตรวจสอบได้

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 37) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์การจัดและพัฒนาศึกษาของสถานศึกษา มีการวางแผนกลยุทธ์ จัดทำ ข้อมูลทรัพยากร จัดทำระบบฐานข้อมูลสินทรัพย์ และจัดตั้งกองทุนเพื่อการศึกษา มีการกำกับ ตรวจสอบติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้งบประมาณของสถานศึกษา

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 71) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ การอนุมัติการใช้จ่ายงบบุคลากรที่ได้รับจัดสรร การจัดทำบัญชีการเงิน และการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

จากความหมายของการบริหารงานงบประมาณข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณ หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการเงินและงบประมาณเกี่ยวกับการจัดทำแผนงบประมาณและค่าขอตั้งงบประมาณ การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจากงบประมาณ การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา การบริหารจัดการทรัพยากร

เพื่อการศึกษา การวางแผนพัสดุ การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของ ครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อ การจัดทำและจัดหาพัสดุ การจัดหาพัสดุ การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน การเบิกเงินจากคลัง การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน การนำเงินส่งคลัง การจัดทำบัญชีการเงิน การจัดทำรายงานทางการเงิน และงบการเงิน และการจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

## 2.2 ขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณ

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงาน งบประมาณไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนัก นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 67 - 72) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารงานงบประมาณของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการ บริหารรูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตังงบประมาณ เพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.1 วิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา (SWOT Analysis) โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา กลยุทธ์ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกลยุทธ์ ของกระทรวงศึกษาธิการ

1.2 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่สุดคล้องกับ แผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อจัดสรรงบประมาณประจำปีที่ได้รับให้กับ หน่วยงานภายในสถานศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

1.3 จัดทำข้อมูลสารสนเทศทางการเงินของ สถานศึกษา ได้แก่ แผนการจัดชั้นเรียนข้อมูลครูและบุคลากร ข้อมูลผู้เรียน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกของสถานศึกษา เพื่อใช้กำหนดเป้าหมาย ผลผลิต เป้าหมาย กิจกรรมหลักและการสนับสนุน

1.4 ทบทวนประสิทธิภาพการใช้จ่ายตามแผนปฏิบัติ การในปีที่ผ่านมา เพื่อจัดทำประมาณการค่าใช้จ่ายปีที่ขอตังงบประมาณและค่าใช้จ่าย

ล่วงหน้า 3 ปี ของงบบุคลากร งบดำเนินงาน งบเงินอุดหนุน งบลงทุน และงบรายจ่ายอื่น ที่สอดคล้องกับประเด็นกลยุทธ์ตามแผนพัฒนา

#### 1.5 ประมาณการและกำหนดวงเงินค่าใช้จ่าย

กิจกรรมหลักและกิจกรรมสนับสนุนของแต่ละผลผลิต เพื่อกำหนดกรอบวงเงินที่ใช้จ่าย แต่ละปี และจัดตั้งงบประมาณเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 1.6 วิเคราะห์ผลการประกันคุณภาพภายใน ผลการ

ประเมินคุณภาพภายนอกกลยุทธ์ของสถานศึกษาและสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อตรวจสอบทบทวนภารกิจ และจัดทำกรอบงบประมาณรายจ่ายล่วงหน้า ระยะปานกลาง (MTEF) เป็นรายละเอียดของแผนงบประมาณ

#### 1.7 ขอความเห็นชอบแผนงบประมาณต่อ

คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อใช้เป็นคำขอตั้งงบประมาณต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน ตามที่ได้รับ

จัดสรรงบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

#### 2.1 จัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้

จ่ายงบประมาณ

#### 2.2 ขอความเห็นชอบแผนปฏิบัติงานและแผนการใช้

จ่ายงบประมาณต่อคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 3. การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

#### 3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษาอนุมัติการใช้จ่าย

งบประมาณตามงาน/โครงการที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ

### 4. การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

#### 4.1 ตรวจสอบรายละเอียดรายการงบประมาณ

ที่จำเป็นต้องขอโอนและเปลี่ยนแปลงเสนอขอความเห็นชอบต่อคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 4.2 ขอโอน/เปลี่ยนแปลงงบประมาณที่ไม่ต้องทำ

ความตกลงกับสำนักงบประมาณให้เสนอต่อส่วนกลาง/เลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

## 5. การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ

### 5.1 รายงานผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณประจำปี

ไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องแล้วแต่กรณี

## 6. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

### 6.1 จัดให้มีการตรวจสอบและติดตามให้กลุ่ม ฝ่าย

งาน ในสถานศึกษา รายงานผลการปฏิบัติงานและผลการใช้จ่ายงบประมาณ เพื่อ  
สถานศึกษาจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงาน และผลการใช้จ่ายงบประมาณต่อสำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานทุกไตรมาส ภายในระยะเวลาที่สำนักงาน  
คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

### 6.2 จัดทำรายงานประจำปีที่แสดงถึงความสำเร็จ

ในการปฏิบัติงานทุกสิ้นปีงบประมาณแล้วจัดส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐาน ภายในระยะเวลาที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด

## 7. การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้ผลผลิตจาก

งบประมาณ

### 7.1 ประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับ

มอบหมาย

### 7.2 วางแผนประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล

การดำเนินงานของสถานศึกษา

### 7.3 วิเคราะห์และประเมินความมีประสิทธิภาพ

ประหยัดและคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานในสถานศึกษา

## 8. การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

### 8.1 ประสานและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับแหล่ง

ทรัพยากรที่สนับสนุนการจัดการศึกษาทั้งภาครัฐ เอกชน และประชาชนในท้องถิ่น  
ให้เป็นระบบ

### 8.2 ศึกษาแนวทางหรือระเบียบที่จะขอรับการ

สนับสนุนจากแหล่งทรัพยากรทุกประเภทตลอดจนเงื่อนไขการขอรับการสนับสนุน

### 8.3 วางแผน รณรงค์ ส่งเสริมการระดม

ทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาสถานศึกษา

8.4 จัดทำข้อมูลสารสนเทศและระบบการรับจ่าย  
ทุนการศึกษา และทุนเพื่อการพัฒนาการศึกษาให้ดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ  
และเกิดประสิทธิผล คุ่มค่า และมีความโปร่งใส

8.5 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาของ  
สถานศึกษา โดยให้เป็นไปตามความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

8.6 ให้บุคคล ครอบครั้ว ชุมชน องค์กรเอกชน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพสถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบัน  
สังคมอื่น ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาโดยเป็นผู้จัดและมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา  
บริจาคทรัพย์สินหรือทรัพยากรให้แก่สถานศึกษาและมีส่วนร่วมกับการค่าใช้จ่าย  
ทางการศึกษาตามความเหมาะสมและความจำเป็น

9. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ  
กองทุนเพื่อการศึกษา

9.1 สํารวจความต้องการของผู้เรียนและคัดเลือก  
ผู้เสนอกู้ยืมตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด

9.2 ประสานการกู้ยืมเพื่อการศึกษา กับหน่วยปฏิบัติ  
ที่เกี่ยวข้อง

9.3 สร้างความตระหนักแก่ผู้กู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา

9.4 ติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล และรายงานผล

การดำเนินงาน

10. การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

10.1 จัดทำรายการทรัพยากรเพื่อเป็นสารสนเทศ  
ได้แก่ แหล่งเรียนรู้ภายในสถานศึกษาและแหล่งเรียนรู้ในท้องถิ่นทั้งที่เป็นแหล่งเรียนรู้  
ธรรมชาติและภูมิปัญญา แหล่งเรียนรู้ที่เป็นสถานประกอบการเพื่อการรับรู้ของบุคลากร  
ในสถานศึกษา ผู้เรียน และบุคลากรทั่วไปจะได้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันในการ  
จัดการศึกษา

10.2 วางระบบหรือกำหนดแนวปฏิบัติการใช้  
ทรัพยากรร่วมกันกับบุคคลและหน่วยงานรัฐบาลและเอกชนให้เกิดประโยชน์สูงสุด



### 10.3 กระตุ้นให้บุคคลในสถานศึกษาร่วมใช้

ทรัพยากรภายในและภายนอก รวมทั้งให้บริการการใช้ทรัพยากรภายในเพื่อประโยชน์ต่อการเรียนรู้ และส่งเสริมการศึกษาในชุมชน

### 10.4 ประสานความร่วมมือกับผู้รับผิดชอบ

แหล่งทรัพยากรภายในและภายนอกทั้งทรัพยากรและธรรมชาติ ทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น ทรัพยากรบุคคลที่มีศักยภาพให้การสนับสนุนการจัดการศึกษา

### 10.5 ดำเนินการเชิงรุกเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงาน

ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกันเพื่อการศึกษาของสถานศึกษา

### 10.6 อำนาจในการบริหารจัดการเกี่ยวกับทรัพยากร

และได้รับการสนับสนุนจากภาคส่วนต่าง ๆ จะต้องอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของสถานศึกษา

## 11. การวางแผนพัสดุ

### 11.1 การวางแผนพัสดุล่วงหน้า 3 ปี ให้ดำเนินการ

ตามกระบวนการของการวางแผนงบประมาณ

### 11.2 การจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ ให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่

จัดซื้อจัดจ้างเป็นผู้ดำเนินการโดยให้ฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุจัดทำรายละเอียดพัสดุที่ต้องการคือรายละเอียดเกี่ยวกับปริมาณ ราคาคุณลักษณะเฉพาะ หรือแบบรูปรายการและระยะเวลาที่ต้องการใช้พัสดุ (ทั้งนี้รายละเอียดพัสดุที่ต้องการนี้ต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการประจำปี (แผนปฏิบัติงาน) และตามที่ระบุไว้ในเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปี) ส่งให้ฝ่ายที่ทำหน้าที่จัดซื้อจัดจ้างเพื่อจัดทำแผนการจัดหาพัสดุ

### 11.3 ฝ่ายที่จัดทำแผนการจัดหาพัสดุทำการสำรวจ

ข้อมูลรายละเอียดจากฝ่ายที่ต้องการใช้พัสดุ โดยมีการสอบถามกับแผนปฏิบัติงานและเอกสารประกอบพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีและความเหมาะสมของวิธีการจัดหาว่าควรเป็นการซื้อ การเช่า หรือการจัดทำเอง แล้วจึงนำข้อมูลที่สอบถามแล้วมาจัดทำแผนการจัดหาพัสดุในภาพรวมของสถานศึกษา โดยในส่วนที่จัดส่งให้สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินให้รายงานเฉพาะครุภัณฑ์ที่มีราคาเกินหนึ่งแสนบาท และที่ดิน สิ่งก่อสร้างที่มีราคาเกินหนึ่งล้านบาท (รายละเอียดสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ที่ ตผ 0004 / ว 97 ลงวันที่ 19 มีนาคม 2546)

12. การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.1 กำหนดรูปแบบรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะเพื่อประกอบการขอตั้งงบประมาณส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

12.2 กรณีที่เป็นการจัดหาจากเงินนอกงบประมาณให้กำหนดแบบรูปรายการหรือคุณลักษณะเฉพาะได้โดยให้พิจารณาจากแบบมาตรฐานก่อน หากไม่เหมาะสมก็ให้กำหนดตามความต้องการโดยยึดหลักความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นประโยชน์กับทางราชการ

13. การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

13.1 พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดหาพัสดุ เช่น สมุดโทรศัพท์หน้าเหลืองการจัดทำบัญชีผู้ขายหรือผู้รับจ้าง เพื่อสำหรับการดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างและการประเมินผลผู้ขายและผู้รับจ้าง เป็นต้น

14. การจัดหาพัสดุ

14.1 การจัดหาพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบว่าด้วยการพัสดุของส่วนราชการและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.2 การจัดทำพัสดุถือปฏิบัติตามระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการให้สถานศึกษา รับจัดทำ รับบริการ รับจ้าง ผลิตภัณฑ์จำหน่าย พ.ศ. 2533

14.3 การจัดหาพัสดุด้วยเงินงบประมาณต้องดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 โดยกำหนดให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานหรือองค์กรอื่นมีส่วนร่วมในการจัดหาโดยประเภทของพัสดุที่จัดหาต้องเป็นไปตามหลักจำแนกประเภทรายจ่ายงบประมาณและคำสั่งมอบอำนาจของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

14.4 การจัดหาพัสดุด้วยเงินนอกงบประมาณจะต้อง  
ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535  
และแก้ไขเพิ่มเติม ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุด้วยวิธีการทาง  
อิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2549 และให้เป็นไปตามระเบียบสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา  
ขั้นพื้นฐานว่าด้วยการบริหารจัดการเกี่ยวกับเงินรายได้ สถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติ  
บุคคล ในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2549 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการ  
การศึกษาขั้นพื้นฐาน ว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่าย  
เป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดเขต  
พื้นที่การศึกษา

#### 15. การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ

##### 15.1 จัดทำทะเบียนบัญชีทรัพย์สินและบัญชีวัสดุ

ไม่ว่าจะได้มาด้วยการจัดหาหรือการรับบริจาค

##### 15.2 ควบคุมพัสดุให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

##### 15.3 ตรวจสอบพัสดุประจำปี และให้มีการจำหน่าย

พัสดุที่ชำรุดเสื่อมสภาพหรือไม่ใช้ในราชการอีกต่อไป

##### 15.4 พักสุที่เป็นที่ดินหรือสิ่งก่อสร้างกรณีที่ได้มาด้วย

เงินงบประมาณให้ดำเนินการขึ้นทะเบียนเป็นที่ราชพัสดุ กรณีที่ได้มาจากการรับบริจาค  
หรือจากเงินรายได้สถานศึกษาให้ขึ้นทะเบียนเป็นกรรมสิทธิ์ของสถานศึกษา

#### 16. การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

##### 16.1 จัดทำแนวปฏิบัติหรือระเบียบของสถานศึกษา

ในการดำเนินการหารายได้ โดยไม่ขัดต่อกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้อง

##### 16.2 การจัดหาผลประโยชน์เกี่ยวกับที่ราชพัสดุ

และอสังหาริมทรัพย์ที่อยู่ในความครอบครองของสถานศึกษาภายในวัตถุประสงค์ของ  
สถานศึกษา และต้องไม่ขัดหรือแย้งกับนโยบาย วัตถุประสงค์ และภารกิจของสถานศึกษา

##### 16.3 เงินรายได้ที่เกิดขึ้นถือเป็นเงินนอกงบประมาณ

ประเภทเงินรายได้สถานศึกษา

##### 16.4 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินตามข้อ

1 - 3 ในส่วนที่อยู่ในความรับผิดชอบของสถานศึกษา ต้องได้รับความเห็นชอบจาก  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 17. การเบิกเงินจากคลัง

17.1 สถานศึกษาได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง / กรมบัญชีกลางโดยตรงโดยจัดทำและตรวจสอบเอกสารหลักฐานขอเบิกให้ถูกต้องตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง แล้วดำเนินการเบิกเงินจากสำนักงานคลังจังหวัด ณ อำเภอ แล้วแต่กรณี ตามระบบ GFMS

## 18. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

18.1 สถานศึกษาได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง ให้ปฏิบัติเช่นเดียวกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา คือ การปฏิบัติเกี่ยวกับการรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน ต้องปฏิบัติตามระเบียบที่กระทรวงการคลังกำหนด คือ ระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2551

## 19. การนำเงินส่งคลัง

19.1 การนำเงินส่งคลังให้นำส่งภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้ตามระเบียบการเก็บรักษาเงินและการนำเงินส่งคลังของส่วนราชการ พ.ศ. 2551 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

19.2 ขั้นตอนและวิธีการนำเงินส่งคลังให้เป็นไปตามที่ระบบ GFMS กำหนด

## 20. การจัดทำบัญชีการเงิน

20.1 สถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงินจากคลัง / กรมบัญชีกลางการจัดทำบัญชีการเงินให้บันทึกบัญชีและทะเบียนที่เกี่ยวข้องตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ที่กระทรวงการคลังกำหนด

## 21. การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

21.1 จัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงินเป็นไปตามระบบบัญชีเกณฑ์คงค้างและระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

21.2 จัดทำรายงานการรับจ่ายเงินรายได้สถานศึกษาตามที่สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานกำหนด คือ ตามประกาศสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานว่าด้วยหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการนำเงินรายได้สถานศึกษาไปจ่ายเป็นค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาที่เป็นนิติบุคคลในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

## 22. การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน

และรายงาน

22.1 สถานศึกษาที่ได้รับการอนุมัติให้เป็นผู้เบิกเงิน จากคลัง / กรมบัญชีกลางแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และแบบรายงานให้จัดทำตามระบบ บัญชีเกณฑ์คงค้าง และระบบ GFMS ตามที่กระทรวงการคลังกำหนด

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่า การบริหารงานงบประมาณมีขอบข่ายการบริหารงานหลัก ๆ 22 ด้าน ได้แก่

- 1) การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ
- 2) การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงิน
- 3) การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร
- 4) การขอโอนและขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ
- 5) การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ
- 6) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ
- 7) การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายเงิน
- 8) การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา
- 9) การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุนเพื่อการศึกษา
- 10) การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 11) การวางแผนพัสดุ
- 12) การกำหนดแบบรูปรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์ หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณ
- 13) การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ
- 14) การจัดหาพัสดุ
- 15) การควบคุมดูแล บำรุงรักษา และจำหน่ายพัสดุ
- 16) การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน
- 17) การเบิกเงินจากคลัง
- 18) การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน
- 19) การนำเงินส่งคลัง
- 20) การจัดทำบัญชีการเงิน
- 21) การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน
- 22) การจัดทำและจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และรายงาน

## 3. การบริหารงานบุคคล

### 3.1 ความหมายของการบริหารงานบุคคล

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ภัทราวดี ตริโษษฐ์ (2559, หน้า 15) สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง ทรัพยากรมนุษย์เพื่อใช้คนให้เหมาะกับงานตาม วัตถุประสงค์และความต้องการของหน่วยงานโดยมีขอบเขตกว้างขวาง ครอบคลุมตั้งแต่ การแสวงหาและการเลือกสรรบุคลากรเข้าสู่หน่วยงาน จนกระทั่งพ้นจากการปฏิบัติงาน การบริหารงานบุคคลจึงเป็นภารกิจของผู้บริหารในการใช้เทคนิคการบริหารในการดำเนิน

กิจกรรม ที่เกี่ยวกับตัวบุคคลเพื่อให้ปัจจัยด้านบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่สำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองของภารกิจของสถานศึกษา

การดำเนินงานด้านบริหารงานบุคคลต้องมีความคล่องตัว มีอิสระภายใต้ระเบียบกฎหมาย

สุพรรณษา คำภัพันธ์ (2559, หน้า 7 – 8) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารงานบุคคล โดยมุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองของภารกิจของสถานศึกษา บุคลากรทางการศึกษา ให้ขวัญกำลังใจ ยกย่องเชิดชูเกียรติ ความก้าวหน้าในงานในอาชีพ จัดภารกิจให้ครอบคลุม การวางแผนอัตรากำลัง การบรรจุแต่งตั้ง การเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติ ราชการ ตลอดจนวินัย และการรักษาวินัย

ปฎิมา คำชมภู (2560, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานบุคคล

หมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรในสถานศึกษา ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผลงาน แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาความดีความชอบ จัดทำ ทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริมพัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

วาทีตยา ราชภัทติ (2561, หน้า 65) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถ ที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุด โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัย และการรักษาวินัย และการลาออกจากราชการ

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 81) ได้สรุปไว้ว่า

การบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานด้านบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผนอัตรากำลัง การสรรหาและบรรจุแต่งตั้งครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือน การลาทุกประเภทของครูและบุคลากรทางการศึกษา การประเมินผลปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์และการร้องทุกข์การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ การริเริ่ม

ส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต และการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา  
การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลข้างต้นสรุปได้ว่า  
การบริหารงานบุคคล หมายถึง การปฏิบัติงานด้านบุคลากรเกี่ยวกับการวางแผน  
อัตรากำลัง การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา การสรรหา  
และบรรจุแต่งตั้ง การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
ศึกษา การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การลาทุกประเภท การประเมินผล  
การปฏิบัติงาน การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การสั่งพักราชการและการสั่งให้  
ออกจากราชการไว้ก่อน การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ การอุทธรณ์  
และการร้องทุกข์ การออกจากราชการ การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ  
การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทาน  
เครื่องราชอิสริยาภรณ์ การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากร  
ทางการศึกษา การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและ  
จรรยาบรรณวิชาชีพ การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษา การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ  
และการพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 3.2 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงานบุคคล  
ไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนัก  
นโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 83 - 90) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจ  
การดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนาการบริหาร  
รูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. การวางแผนอัตรากำลัง

1.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครู  
และบุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

- 1.1.1 จำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา
- 1.1.2 จำนวนลูกจ้างประจำในสถานศึกษา
- 1.1.3 จำนวนลูกจ้างชั่วคราว

## 1.1.4 จำนวนพนักงานราชการ

## 1.2 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลัง

## 1.3 จัดทำแผนอัตรากำลังของสถานศึกษา

## 1.4 เสนอแผนอัตรากำลังของสถานศึกษาโดยความ

เห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 2. การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

## 2.1 รวบรวมและรายงานข้อมูลข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษาต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานเกี่ยวกับจำนวนข้าราชการครู จำแนกตามสาขา

## 2.2 เสนอความต้องการจำนวนและอัตราตำแหน่ง

ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา จำแนกตามสาขา ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนดต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

## 3.1 เสนอความต้องการข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษาต่อสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3.2 ดำเนินการสรรหาเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคล

เป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ตามเกณฑ์ที่ ก.ค.ศ. กำหนด และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลังที่สถานศึกษา กำหนด ต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3.3 ดำเนินการสรรหาและจัดจ้างบุคคลเพื่อ

ปฏิบัติงานในสถานศึกษาดำแหน่งต่าง ๆ ตามความต้องการของสถานศึกษาโดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 3.4 แจกภาระงาน มาตรฐานคุณภาพงาน มาตรฐาน

วิชาชีพ จรรยาบรรณวิชาชีพและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานให้แก่ข้าราชการครู บุคลากรทางการศึกษา พนักงานราชการลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวทราบ เป็นลายลักษณ์อักษร



3.5 ดำเนินการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการสำหรับบุคลากรทางศึกษาหรือเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มสำหรับผู้ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการในตำแหน่ง “ครูผู้ช่วย” ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

3.6 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานในตำแหน่งครูผู้ช่วยเป็นระยะ ๆ ทุกสามเดือนตามแบบประเมินที่ ก.ค.ศ. กำหนด และในการประเมินแต่ละครั้งให้ประธานกรรมการแจ้งผลการประเมินให้ครูผู้ช่วยและผู้มีอำนาจตามมาตร 53 ทราบ และในส่วนของพนักงานราชการ และลูกจ้างต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ ทุก 6 เดือน

3.7 รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่ราชการหรือการเตรียมความพร้อมและพัฒนาอย่างเข้มแล้วแต่กรณีต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

3.8 ดำเนินการแต่งตั้งหรือส่งให้พ้นจากสภาพการเป็นข้าราชการครูและบุคลากรทางศึกษาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเมื่อได้รับอนุมัติจาก อ.ก.ค.ศ. วิสามัญ เฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

4.1 การเปลี่ยนตำแหน่งข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอเปลี่ยนตำแหน่งกรณีสมัครใจกรณีเพื่อประโยชน์ของทางราชการ และกรณีถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบวิชาชีพต่อผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อส่งให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการตามหลักเกณฑ์และวิธีการ ที่ ก.ค.ศ. กำหนด

4.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ภายในเขตพื้นที่การศึกษา

4.2.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหารสถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่นผู้บริหารสถานศึกษาเสนอความประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาแล้วแต่กรณี

#### 4.2.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

##### ทางการศึกษา

##### 4.2.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลรายชื่อ

และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

##### 4.2.2.2 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

##### 1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษา

ขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

##### 2) ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้าย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

##### 4.2.2.3 พิจารณาให้ความเห็นชอบข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายปฏิบัติงานในสถานศึกษา

##### 1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ.

เขตพื้นที่การศึกษา

##### 2) ในกรณีที่ให้ความเห็นว่าไม่ควรรับย้าย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้แจ้งเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

##### 4.2.2.4 ส่งย้ายและสั่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

#### 4.3 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการ

ศึกษา ต่างเขตพื้นที่การศึกษา

##### 4.3.1 การย้ายผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้บริหาร

สถานศึกษาในหน่วยงานการศึกษาที่เรียกชื่ออย่างอื่น ผู้บริหารสถานศึกษา เสนอความ

ประสงค์และเหตุผลความจำเป็นในการขอย้ายไปยังเขตพื้นที่การศึกษาต้นสังกัด

หรือสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

#### 4.3.2 การย้ายข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

##### 4.3.2.1 รวบรวมรายชื่อและข้อมูลข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายและให้ความเห็นเสนอไปยังสถานศึกษาที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาประสงค์จะขอย้ายไปปฏิบัติงาน

##### 4.3.2.2 สถานศึกษาพิจารณาให้ความ

เห็นชอบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายมาปฏิบัติราชการในสถานศึกษา

##### 1) ในกรณีที่เห็นชอบการรับย้ายข้าราชการ

ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เสนอเรื่องไปยังสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อขออนุมัติ อ.ก.ค.ศ. วิสามัญเฉพาะกิจของสถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

##### 2) ในกรณีที่เห็นว่าไม่สมควรรับย้าย

ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ให้เสนอเรื่องไปยังผู้บริหารสถานศึกษาต้นสังกัดของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ประสงค์จะขอย้ายทราบ

##### 4.3.2.3 ส่งย้ายและส่งบรรจุแต่งตั้งข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาแล้วแต่กรณีตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนด

#### 5. การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

##### 5.1 การเลื่อนขั้นเงินเดือนปกติ

##### 5.1.1 ประกาศเกณฑ์การประเมินและแนวปฏิบัติ

ในการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาทราบโดยทั่วกัน

##### 5.1.2 แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาเลื่อน

ขั้นเงินเดือนระดับสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดให้ฐานะผู้บังคับบัญชา

##### 5.1.3 รวบรวมข้อมูลพร้อมความเห็นของผู้มี

อำนาจในการประเมินและให้ความเห็นในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอคณะกรรมการตามข้อ 2 พิจารณา

5.1.4 แจกจ่ายไม่เลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้บังคับบัญชาทราบพร้อมเหตุผลที่ไม่เลื่อนชั้นเงินเดือน

5.1.5 สั่งเลื่อนชั้นเงินเดือนให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้ง

5.2 การเลื่อนชั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ กรณีถึงแก่ความตายอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

5.2.1 เสนอเรื่องพร้อมทั้งข้อเท็จจริงและความเห็นที่เป็นข้อยุติและรายละเอียดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

5.2.2 ดำเนินการด้านสวัสดิการให้แก่ครอบครัวผู้ถึงแก่กรรมอันเนื่องมาจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดตามความเหมาะสม

## 6. การลาทุกประเภท

6.1 อนุญาตหรือเสนอขออนุญาตการลาตามนโยบายหลักเกณฑ์และวิธีการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและกระทรวงศึกษาธิการตามที่กฎหมายกำหนด

6.2 เสนอเรื่องการอนุญาตให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อให้สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดหรือเพื่อทราบแล้วแต่กรณี

## 7. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

7.1 กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาและที่ ก.ค.ศ. กำหนด

7.2 ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์และวิธีการตามข้อ 1

7.3 นำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา

## 7.4 รายงานผลการประเมินการปฏิบัติงาน

ในส่วนที่สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษารองขอได้รับทราบ

### 8. การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

#### 8.1 การทำผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.1.1 กรณีมีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง ให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงในฐานะผู้บังคับบัญชา

8.1.2 พิจารณาลงโทษวินัย หากปรากฏผล การสอบสวนว่าผู้บังคับบัญชากระทำผิดวินัยไม่ร้ายแรงตามอำนาจที่กฎหมายกำหนด

8.1.3 รายงานผลการพิจารณาลงโทษทางวินัยไปยัง อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และ ก.ค.ศ. พิจารณาตามลำดับแล้วแต่กรณี ภายในระยะเวลาที่กำหนด

#### 8.2 การทำผิดวินัยอย่างร้ายแรง

8.2.1 ดำเนินการสืบสวนข้อเท็จจริงเบื้องต้น ในกรณีที่มิมีมูลที่ควรกล่าวหาว่ากระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงไม่ชัดเจน

8.2.2 กรณีมีมูลกระทำผิดวินัยอย่างร้ายแรงของ ครูผู้ช่วยและครูที่ไม่มีวิทยฐานะให้แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนการกระทำผิดวินัย อย่างร้ายแรงในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือรายงานต่อผู้มีอำนาจแล้วแต่กรณี

8.2.3 ประสานกับหน่วยงานการศึกษาอื่น และกรรมการสอบสวนกรณีมีการกระทำผิดวินัยร่วมกัน

8.2.4 พิจารณาสถานโทษหรือสั่งลงโทษ ตามอำนาจหน้าที่ที่กฎหมายกำหนดกรณีความผิดวินัยไม่ร้ายแรง

8.2.5 รายงานเขตพื้นที่การศึกษาหรือเสนอสถาน โทษไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรณีเป็นความผิดวินัยอย่างร้ายแรงของครูผู้ช่วย และครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะเพื่อเสนอ อ.ก.ค.ศ. เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณา

9. การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการ  
ไว้ก่อนเมื่อมีการแต่งตั้งคณะกรรมการสอบสวนกรณีกระทำความผิดวินัยอย่างร้ายแรง และมีเหตุสั่งพักราชการหรือสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อนให้ดำเนินการภายในขอบเขต อำนาจตามที่กฎหมายกำหนดในกรณีตำแหน่งครูผู้ช่วยและตำแหน่งครูที่ยังไม่มีวิทยฐานะ

10. การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษเสนอรายงานการลงโทษทางวินัยและการลงโทษให้ดำเนินการแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปยังผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.ค.ศ. กำหนด

#### 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

11.1 การอุทธรณ์ รับเรื่องอุทธรณ์คำสั่งลงโทษทางวินัยของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา แล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องอุทธรณ์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

11.2 การร้องทุกข์ รับเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาแล้วเสนอไปยังผู้มีอำนาจตามกฎหมายกำหนดเพื่อพิจารณาในกรณีที่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเสนอเรื่องร้องทุกข์ผ่านหัวหน้าสถานศึกษา

#### 12. การออกจากราชการ

12.1 อนุญาตการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนดหรือรับเรื่องการลาออกจากราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งพิจารณาแล้วแต่กรณี

12.2 สั่งให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาออกจากราชการในฐานะผู้มีอำนาจสั่งบรรจุและแต่งตั้งหรือเสนอให้ อ.ก.ค.ศ.เขตพื้นที่การศึกษาพิจารณาแล้วแต่กรณี

#### 13. การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

13.1 จัดทำข้อมูลทะเบียนประวัติข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้าง

13.2 ดำเนินการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการเกษียณอายุราชการของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างในสถานศึกษา

- 13.3 รับเรื่องการแก้ไขวัน เดือน ปีเกิด แล้วเสนอให้ผู้มีอำนาจตามกฎหมายพิจารณา
14. การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์
- 14.1 ดำเนินการในการขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ให้แก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อเสนอผู้มีอำนาจตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กฎหมายกำหนด
- 14.2 จัดทำทะเบียนผู้ได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาและลูกจ้างประจำในสังกัด
15. การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 15.1 สํารวจและรวบรวมข้อมูลการขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 15.2 ประชุมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเพื่อชี้แจงทำความเข้าใจหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะและเลื่อนวิทยฐานะตามที่ ก.ค.ศ. กำหนด
- 15.3 รวบรวมแบบเสนอขอรับการประเมินและรายงานผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของผู้เสนอขอให้มีและเลื่อนวิทยฐานะของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาส่งไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพื่อดำเนินการต่อไป
16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ
- 16.1 ส่งเสริมการพัฒนาตนเอง ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามาตรฐานวิชาชีพและคุณภาพการศึกษา
- 16.2 สร้างขวัญและกำลังใจแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาโดยการยกย่องเชิดชูเกียรติ ผู้มีผลงานดีเด่นและมีคุณงามความดีตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดหรือกรณีอื่นตามความเหมาะสม
17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

17.1 ดำเนินการพัฒนารัฐบาลครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา

17.2 ควบคุมดูแล และส่งเสริมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบวินัย มาตรฐาน และจรรยาบรรณของวิชาชีพข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

18.1 เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

18.2 เสริมสร้างและพัฒนาให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีวินัยในตนเอง

18.3 ป้องกันไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชากระทำผิดวินัย

19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษาดำเนินการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพและการขอต่อใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาเพื่อเสนอไปยังสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาให้ดำเนินการต่อไป

20. การพัฒนารัฐบาลครูและบุคลากรทางการศึกษา การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยกรนั้น

20.1 วิเคราะห์ความจำเป็นและความต้องการในการพัฒนารัฐบาลครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.2 จัดทำแผนพัฒนารัฐบาลครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษา

20.3 ดำเนินการพัฒนารัฐบาลครูและบุคลากรทางการศึกษาในสถานศึกษาตามแผนที่กำหนด

20.4 สร้างและพัฒนาความร่วมมือกับเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพการศึกษาในการพัฒนารัฐบาลครูและบุคลากรทางการศึกษา



## 20.5 ประเมินผลการพัฒนาข้าราชการครู

และบุคลากรทางการศึกษาและนำผลการประเมินไปใช้ในการวางแผนพัฒนาข้าราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานบุคคลข้างต้นสรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีขอบข่าย 20 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนอัตรากำลัง 2) การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 3) การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง 4) การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 5) การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน 6) การลาทุกประเภท 7) การประเมินผลการปฏิบัติงาน 8) การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 9) การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน 10) การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ 11) การอุทธรณ์และการร้องทุกข์ 12) การออกจากราชการ 13) การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ 14) การจัดทำบัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ 15) การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 16) การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ 17) การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 18) การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 19) การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ และ 20) การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

### 4. การบริหารงานทั่วไป

#### 4.1 ความหมายของการบริหารงานทั่วไป

มีผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไปไว้แตกต่างกัน ดังนี้

สุพรรณษา คำภาพันธ์ (2559, หน้า 7 - 8) ได้สรุปไว้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง พฤติกรรมการดำเนินงานตามภารกิจในการบริหารงานทั่วไป เกี่ยวข้องกับการจัดระบบการบริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคคล จัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจัดการศึกษาให้ครอบคลุม งานสำนักงาน การพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเครือข่ายการศึกษา งานอาคารสถานที่ การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษาการจัดระบบควบคุมภายในและประสาน งานราชการกับเขตพื้นที่การศึกษาและหน่วยงานอื่น

ปฏิมา คำชมภู (2560, หน้า 38) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการวางแผน และออกแบบระบบงานธุรการ จัดระบบฐานข้อมูล และระบบข้อมูลข่าวสารของสถานศึกษา มีการประสานงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น เพื่อให้บริการและประชาสัมพันธ์ เผยแพร่ข้อมูลสารสนเทศแก่สาธารณชนรวมถึงการจัดระบบส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกในการบริหารงานทั้ง 4 ด้านในสถานศึกษา

นฤมล สุวรรณรงค์ (2564, หน้า 92 - 93) ได้สรุปไว้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา การจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การรายงานผลการปฏิบัติงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียน

จากความหมายของการบริหารงานทั่วไปข้างต้นสรุปได้ว่า การบริหารงานทั่วไป หมายถึง การปฏิบัติงานด้านทั่วไปเกี่ยวกับการพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา การวางแผนการบริหารงานการศึกษา งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน การจัดระบบบริหารและพัฒนาองค์กร การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา การดำเนินงานธุรการ การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม การจัดทำสำมะโนผู้เรียน การรับนักเรียน การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตามอัธยาศัย การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา การทัศนศึกษา งานกิจการนักเรียน การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัดการศึกษา การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น การรายงานผลการปฏิบัติงาน การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

## 4.2 ขอบข่ายการบริหารงานทั่วไป

มีหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกำหนดขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปไว้ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 99 - 104) กล่าวถึงขอบข่าย / ภารกิจ การดำเนินการด้านการบริหารงานทั่วไปของสถานศึกษาตามระบบการพัฒนากิจการ บริหาร รูปแบบนิติบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

1. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
  - 1.1 จัดทำระบบฐานข้อมูลของสถานศึกษาเพื่อใช้ในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกับระบบฐานข้อมูลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
  - 1.2 จัดระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศเชื่อมโยงกับสถานศึกษาอื่น เขตพื้นที่การศึกษาและส่วนกลาง
  - 1.3 นำเสนอและเผยแพร่ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการบริหาร การบริการและการประชาสัมพันธ์
2. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
  - 2.1 ประสานงานกับเครือข่ายการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อแสวงหาความร่วมมือ ความช่วยเหลือ เพื่อส่งเสริมช่วยเหลือสนับสนุนงานการศึกษาของสถานศึกษา
  - 2.2 เผยแพร่ข้อมูลเครือข่ายการศึกษาให้บุคลากรในสถานศึกษาและผู้เกี่ยวข้องทราบ
  - 2.3 กำหนดแผนโครงการหรือกิจกรรมเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเครือข่ายการศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
  - 2.4 ให้ความร่วมมือและสนับสนุนทางวิชาการแก่เครือข่ายการศึกษา สถาบันและองค์กรอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง
3. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
  - 3.1 จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ทิศทางของเขตพื้นที่การศึกษา และสนองต่อความต้องการ

ของชุมชน สังคม โดยการมีส่วนร่วมของบุคคล ชุมชน องค์กร สถาบัน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดและพัฒนากการศึกษาของสถานศึกษา

### 3.2 เสนอแผนพัฒนาการศึกษาโดยความเห็นชอบ

ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานต่อสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 4. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน

### 4.1 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัยการจัดและพัฒนา

สถานศึกษาของสถานศึกษาตามนโยบายและแผนพัฒนาสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับทิศทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

### 4.2 นำผลการวิจัยมาปรับปรุงพัฒนานโยบาย

และแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาของสถานศึกษา

### 4.3 เผยแพร่และประชาสัมพันธ์การศึกษาวิจัย

ของสถานศึกษาให้ผู้เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ

## 5. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร

### 5.1 จัดระบบการบริหารและพัฒนาสถานศึกษา

ให้เป็นองค์กรที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพโดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการบริหารจัดการ

### 5.2 นำแผนพัฒนาคุณภาพสถานศึกษา

และแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นเครื่องมือ การขับเคลื่อนการบริหารและพัฒนาองค์กร

### 5.3 ประเมินผลงานและรายงานการพัฒนาองค์กร

### 5.4 ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารงาน

สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

## 6. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน

### 6.1 กำหนดมาตรฐานและตัวบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน

แต่ละด้านของสถานศึกษา

### 6.2 เผยแพร่มาตรฐานการปฏิบัติงานของ

สถานศึกษาให้ผู้รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้องทราบ

### 6.3 ติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงาน

ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของสถานศึกษา

- 6.4 ปรับปรุงและพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน  
และระบบการประเมินมาตรฐาน การปฏิบัติงานของสถานศึกษา
7. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.1 วางแผนและดำเนินการนำนวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 7.2 ระดมจัดหาเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการศึกษา  
ในงานด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา
- 7.3 สนับสนุนและพัฒนาให้บุคลากรสามารถนำ  
นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาไปใช้ในการบริหารและพัฒนาการศึกษา
- 7.4 ติดตาม ประเมินผลการใช้นวัตกรรม  
และเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 7.5 ส่งเสริมให้มีการวิจัยและพัฒนา  
นวัตกรรมและเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
8. การดำเนินงานธุรการ
- 8.1 ศึกษาวิเคราะห์สภาพระบบงานธุรการ ระเบียบ  
และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 8.2 วางแผนออกแบบระบบงานธุรการ  
โดยนำเทคโนโลยีมาช่วยเพื่อลดขั้นตอนและรองรับการปฏิบัติงานธุรการ
- 8.3 จัดบุคลากรรับผิดชอบงานธุรการโดยเฉพาะ  
และพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานธุรการ
- 8.4 ดำเนินงานธุรการตามระบบที่กำหนดไว้  
โดยยึดหลักความถูกต้อง รวดเร็ว ประหยัดและคุ้มค่า
- 8.5 ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงระบบงาน  
ธุรการให้มีประสิทธิภาพ
9. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 9.1 วางแผนการบริหารจัดการอาคารสถานที่  
และสภาพแวดล้อม
- 9.2 บำรุง ดูแล และพัฒนาอาคารสถานที่  
และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษาให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ มั่นคง ปลอดภัย และสวยงาม

9.3 ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการใช้อาคาร  
สถานที่และสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

#### 10. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน

10.1 ประสานกับชุมชนและท้องถิ่นในการสำรวจ  
และจัดทำสำมะโนผู้เรียนที่จะเข้ารับบริการทางการศึกษาของสถานศึกษา

10.2 เสนอสำมะโนผู้เรียนให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

10.3 จัดระบบข้อมูลสารสนเทศจากการทำสำมะโน  
ผู้เรียน

10.4 เสนอข้อมูลสารสนเทศการทำสำมะโนผู้เรียน

ในเขตพื้นที่การศึกษา

#### 11. การรับนักเรียน

11.1 กำหนดแผนการรับนักเรียนของสถานศึกษา

อย่างอิสระตามความสนใจและศักยภาพของผู้เรียน ตามความพร้อมของสถานศึกษา  
โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

11.2 ดำเนินการรับนักเรียนตามแผนการรับนักเรียน  
ที่กำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและตามปฏิทิน  
การรับนักเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่กำหนดเฉพาะ  
สถานศึกษารูปแบบนิติบุคคล

12. การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม  
หรือเลิกสถานศึกษาเสนอข้อมูลและความต้องการในการจัดตั้ง ยุบ รวม เลิก หรือเปลี่ยน  
สภาพสถานศึกษาไปยังเขตพื้นที่การศึกษา โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการ  
สถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

13. การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกระบบ  
และตามอัธยาศัย

13.1 สำรวจความต้องการในการเข้ารับบริการ  
การศึกษาทุกรูปแบบ ทั้งในระบบนอกระบบ และตามอัธยาศัย

13.2 กำหนดแนวทางและความเชื่อมโยงในการจัด  
และพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ

และการศึกษาตามอัธยาศัย ตามความต้องการของนักเรียนและท้องถิ่นที่สอดคล้องกับ  
แนวทางของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

13.3 ดำเนินการจัดการศึกษาในรูปแบบใดรูปแบบ  
หนึ่ง หรือทั้ง 3 รูปแบบตามความเหมาะสมและศักยภาพของสถานศึกษา รวมทั้งเชื่อมโยง  
ประสานความร่วมมือและส่งเสริมสนับสนุนการจัดการศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร  
หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ที่จัดการศึกษา

#### 14. การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

14.1 กำหนดแนวทางการระดมทรัพยากร  
เพื่อการศึกษ

14.2 ระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษ

ในทุกด้าน ซึ่งครอบคลุมถึงการประสานความร่วมมือกับบุคคล ชุมชน องค์กรเอกชน  
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานสถานประกอบการ สถาบันสังคมอื่น  
และสถานศึกษาในการใช้ทรัพยากรเพื่อการศึกษาร่วมกัน

14.3 ดำเนินการโดยความเห็นชอบของ  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

#### 15. การทัศนศึกษา

15.1 วางแผนการนำนักเรียนไปทัศนศึกษา  
นอกสถานศึกษาทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

15.2 ดำเนินการขออนุญาตนำนักเรียน  
ไปทัศนศึกษา โดย

15.2.1 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษา  
ในจังหวัดหรือต่างจังหวัดทั้งประเภทไป - กลับและค้างคืน เป็นอำนาจของผู้อำนวยการ  
สถานศึกษา

15.2.2 การอนุญาตให้นักเรียนไปทัศนศึกษา  
ต่างประเทศ เป็นอำนาจของผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ

15.2.3 ดำเนินการนำผู้เรียนไปทัศนศึกษา  
นอกสถานศึกษาตามแผน หลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด

#### 16. งานกิจการนักเรียน

16.1 วางแผนการบริหารงานกิจการนักเรียน

- นักเรียนมีส่วนร่วม
- 16.2 ดำเนินการตามแผนที่กำหนดโดยส่งเสริมให้
- 16.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนางาน
- กิจการนักเรียน
17. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 17.1 วางแผนการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- ของสถานศึกษา
- 17.2 ดำเนินการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- ตามแนวทางที่กำหนด
- 17.3 ติดตาม ประเมินผล ปรับปรุง และพัฒนาการ
- ประชาสัมพันธ์การศึกษาของสถานศึกษา
18. การส่งเสริม สนับสนุน และประสานการจัด
- การศึกษาของบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- ให้คำปรึกษา แนะนำ ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือในการจัดการศึกษา
- ร่วมกับบุคคล ชุมชน องค์กร หน่วยงาน และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
19. การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและ
- ส่วนท้องถิ่นประสานความร่วมมือกับหน่วยราชการส่วนภูมิภาคและองค์กรปกครอง
- ส่วนท้องถิ่นในการจัดและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน
- 20.1 จัดระบบการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผล
- และรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 20.2 จัดทำเกณฑ์มาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์
- การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา
- 20.3 ดำเนินการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล
- การพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษาตามระบบที่กำหนดไว้
- 20.4 รายงานผลการพัฒนาการศึกษา
- ของสถานศึกษาให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนทราบ
- 20.5 ปรับปรุงและพัฒนาระบบการติดตาม
- ตรวจสอบ ประเมินผล และการรายงานผลการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา



## 21. การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน

## 21.1 วิเคราะห์กำหนดมาตรการในการป้องกัน

ความเสี่ยงในการดำเนินงานของสถานศึกษา

## 21.2 วางแผนการจัดระบบการควบคุมภายใน

สถานศึกษา

## 21.3 ดำเนินการควบคุมตามหลักเกณฑ์และวิธีการ

ที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

## 21.4 ติดตามและประเมินผลการควบคุมภายใน

และรายงานให้เขตพื้นที่การศึกษาทราบ

## 22. แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

## 22.1 ศึกษาสภาพปัญหาเกี่ยวกับพฤติกรรม

ของผู้เรียน ระเบียบ กฎหมายที่เกี่ยวข้อง

## 22.2 กำหนดระเบียบ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับผู้เรียน

ให้เป็นไปตามบริบท สภาพแวดล้อมของแต่ละสถานศึกษา เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ครู ผู้ปกครอง และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน

## 22.3 การวางแผนงานปกครองนักเรียน

## 22.4 การบริหารงานปกครองนักเรียน กำหนดหน้าที่

ความรับผิดชอบการประสานงานปกครอง

## 22.5 การส่งเสริมพัฒนาให้ผู้เรียนมีวินัย คุณธรรม

จริยธรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การจัดกิจกรรมส่งเสริมพัฒนาการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์การยกย่องให้กำลังใจแก่นักเรียนที่ประพฤติดี

## 22.6 การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม

ของผู้เรียน ได้แก่ การป้องกันและแก้ไขพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม การดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาสาเหตุในสถานศึกษาการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ในสถานศึกษา

## 22.7 การสรุปประเมินผลงานปกครองนักเรียน

จากการศึกษาเกี่ยวกับขอบข่ายการบริหารงานทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่าการบริหารงานทั่วไปมีขอบข่าย 22 ด้าน ได้แก่ 1) การพัฒนาระบบและเครือข่าย ข้อมูลสารสนเทศ 2) การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา 3) การวางแผนการบริหารงานการศึกษา 4) งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน 5) การจัดระบบการบริหาร และพัฒนาองค์กร 6) การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา 8) การดำเนินงานธุรการ 9) การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม 10) การจัดทำสำมะโนผู้เรียน 11) การรับนักเรียน 12) การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม หรือเลิกสถานศึกษา 13) การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ และตาม อุตสาหกรรม 14) การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา 15) การทัศนศึกษา 16) งานกิจการ นักเรียน 17) การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา 18) การส่งเสริม สนับสนุน และประสาน การจัดการศึกษา 19) การประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 20) การรายงานผลการปฏิบัติงาน 21) การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงานและ 22) แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการลงโทษนักเรียน

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพเป็นความสามารถในการบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน ความสำเร็จของการปฏิบัติงาน หรือบรรลุผลตามเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ขององค์การที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษาที่เกิดจากการบริหารจัดการโดยใช้ ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและ วัตถุประสงค์ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการ บริหารงานของโรงเรียน โดยมีขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนของ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี (2553, หน้า 14) และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักนโยบายและแผนการศึกษา ขั้นพื้นฐาน (2556, หน้า 49 - 104) มีขอบข่ายที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือมีขอบข่าย การบริหารงานในโรงเรียน 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงาน งบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารงานทั่วไป ซึ่งเป็นขอบข่าย และภารกิจของสถานศึกษาและมีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานในโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบ

ในการวิจัยเพื่อพิจารณาประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## บริบทสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 (2563, หน้า 59 - 63) มีบริบททั่วไป ดังนี้

### 1. ขอบข่ายและภารกิจของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้การกำกับ ดูแลของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีหน้าที่ดำเนินการ ตามภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษาในตามมาตรา 8 และมาตรา 34 วรรคสอง แห่งพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการ

กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องการแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ข้อ 4, ข้อ 5 มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

1.1 จัดทำนโยบาย แผนพัฒนาและมาตรฐานการศึกษาของเขตพื้นที่การศึกษาให้สอดคล้องกับนโยบายมาตรฐานการศึกษา แผนการศึกษา แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน และความต้องการของท้องถิ่น

1.2 วิเคราะห์การจัดตั้งงบประมาณเงินอุดหนุนทั่วไปของสถานศึกษา และหน่วยงานในเขตพื้นที่การศึกษาและแจ้งจัดสรรงบประมาณที่ได้รับ ให้หน่วยงานข้างต้นรับทราบ และกำกับ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานดังกล่าว

1.3 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.4 กำกับ ดูแล ติดตาม และประเมินผลสถานศึกษาขั้นพื้นฐานและในเขตพื้นที่การศึกษา

1.5 ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย และรวบรวมข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.6 ประสานการระดมทรัพยากรด้านต่าง ๆ รวมทั้งทรัพยากรบุคคล เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการจัดและพัฒนาการศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.7 จัดระบบประกันคุณภาพการศึกษา และประเมินผลสถานศึกษา  
ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.8 ประสาน ส่งเสริม สนับสนุน การจัดการศึกษาของสถานศึกษา  
ของเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมทั้งบุคคล องค์กรชุมชน องค์กรวิชาชีพ  
สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดรูปแบบที่หลากหลายในเขตพื้นที่  
การศึกษา

1.9 ดำเนินการ และประสาน ส่งเสริม สนับสนุนการวิจัยและพัฒนา  
การศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา

1.10 ประสาน ส่งเสริมการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการ  
และคณะทำงานด้านการศึกษา

1.11 ประสานการปฏิบัติราชการทั่วไปกับองค์กร หน่วยงานภาครัฐ  
เอกชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในฐานะสำนักผู้แทนกระทรวงศึกษาธิการ  
ในเขตพื้นที่การศึกษา

1.12 ปฏิบัติหน้าที่อื่น เกี่ยวกับกิจการภายในเขตพื้นที่การศึกษา  
ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ หรือปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย

## 2. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าประสงค์ ของสำนักงานเขตพื้นที่

### การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

วิสัยทัศน์(Vision)

“สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่นักคิดยุคใหม่ที่ยั่งยืน”

พันธกิจ (Mission )

- 1.จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ  
และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข
2. พัฒนาศักยภาพผู้เรียนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน  
โดยพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีความรู้ ทักษะวิชาการ ทักษะชีวิต ทักษะวิชาชีพ คุณลักษณะ  
ในศตวรรษที่ 21
3. ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นผู้มืออาชีพ
4. สร้างโอกาส ความเสมอภาคลดความเหลื่อมล้ำ ให้ผู้เรียนทุกคน  
ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

5. ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายโลกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs)

6. พัฒนาระบบบริหารจัดการแบบบูรณาการ และส่งเสริมให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา

เป้าหมาย

1. ผู้เรียน เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและคุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาพที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี

2. ผู้เรียนที่มีความต้องการจำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดารได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3. ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี

4. ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์ และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ

5. สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติเป็นโรงเรียนนวัตกรรม

6. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบ

7. สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดยกระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

นโยบาย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

และของชาติ

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถ

ในการแข่งขันของประเทศ

นโยบายที่ 3 ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์

นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษาที่มีคุณภาพ มีมาตรฐาน

และลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร

จัดการศึกษา

### 3. จุดเน้นและการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ สำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

มีการขับเคลื่อนนโยบายสู่การปฏิบัติ 6 ด้าน ดังนี้

นโยบายที่ 1 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อความมั่นคงของมนุษย์

และของชาติ

1. ผู้เรียนทุกคนที่มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความรักในสถาบัน  
หลักของชาติ ยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

2. ผู้เรียนทุกคนมีทัศนคติที่ดีต่อบ้านเมือง มีหลักคิดที่ถูกต้อง  
เป็นพลเมืองดีของชาติ มีคุณธรรม จริยธรรม มีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะ  
มีจิตอาสา รับผิดชอบต่อครอบครัว ผู้อื่น และสังคมโดยรวม ซื่อสัตย์ สุจริต มัธยัสถ์  
อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย และรักษาศีลธรรม

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

นโยบายที่ 2 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อเพิ่มความสามารถในการ

แข่งขันของประเทศ

ที่ 21

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

  1. หลักสูตรปฐมวัยและหลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีการพัฒนาที่สอดคล้องกับแนวโน้มการพัฒนาของประเทศ
  2. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาตามจุดมุ่งหมายของหลักสูตร และมีทักษะความสามารถที่สอดคล้องกับทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีความยืดหยุ่น ทางด้านความคิด สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ภายใต้สังคมที่เป็นพหุวัฒนธรรม รวมถึงการวางพื้นฐานการเรียนรู้เพื่อการวางแผนชีวิต ที่เหมาะสมในแต่ละช่วงวัย และนำไปปฏิบัติได้
  3. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีความรู้และทักษะนำไปสู่การพัฒนา นวัตกรรม
  4. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาเต็มตามศักยภาพ เชื่อมโยงสู่อาชีพ และการมีงานทำ มีทักษะอาชีพที่สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ
  5. ผู้เรียนได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพในการจัดการสุขภาวะ ของตนเองให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
  6. ครูเปลี่ยนบทบาทจาก “ครูผู้สอน” เป็น “Coach” ผู้ให้คำปรึกษาข้อเสนอแนะการเรียนรู้หรือผู้อำนวยการการเรียนรู้
  7. ครูมีความรู้ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน และเป็นแบบอย่างด้านคุณธรรมและจริยธรรม

- นโยบายที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสในการเข้าถึงบริการการศึกษา ที่มีคุณภาพ มีมาตรฐานและลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา

  1. สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อให้บรรลุเป้าหมายโลก เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Global Goals for Sustainable Development)
  2. สถานศึกษากำหนดกรอบครองท้องถิ่น ภาคเอกชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่ร่วมมือในการจัดการศึกษา

3. สถานศึกษามีคุณภาพ และมีมาตรฐานตามบริบทของพื้นที่
  4. งบประมาณ และทรัพยากรทางการศึกษามีเพียงพอ และเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพ ข้อเท็จจริง โดยคำนึงถึงความจำเป็นตามสภาพพื้นที่ ภูมิศาสตร์สภาพทางเศรษฐกิจ และที่ตั้งของสถานศึกษา
  5. งบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่าย และงบลงทุนแก่สถานศึกษา อย่างเหมาะสม เพื่อให้สถานศึกษาบริหารงานจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ
  6. นำเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Technology) มาเป็นเครื่องมือ ให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเข้าถึงบริการด้านการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
  7. พัฒนาระบบการติดตาม สนับสนุนและประเมินผลเพื่อสร้าง หลักประกันสิทธิการได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพของประชาชน
- นโยบายที่ 5 ด้านการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตร กับสิ่งแวดล้อม
1. สถานศึกษา นักเรียนได้รับการส่งเสริมด้านความรู้ การสร้างจิตสำนึกด้านการผลิตและบริโภค ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
  2. สถานศึกษาสามารถนำเทคโนโลยีมาจัดทำระบบสารสนเทศ การเก็บข้อมูลด้านความรู้ เรื่อง ฉลาดสีเขียวเพื่อสิ่งแวดล้อม ฯลฯ และสามารถนำมา ประยุกต์ใช้ในทุกโรงเรียน ตามแนวทาง Thailand 4.0
  3. สถานศึกษามีการจัดทำนโยบายจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับ สิ่งแวดล้อม
  4. สถานศึกษามีการบูรณาการหลักสูตร กิจกรรมเรื่องวงจรชีวิต ของผลิตภัณฑ์ การผลิตและบริโภค สู่การลดปริมาณคาร์บอนในโรงเรียนคาร์บอนต่ำ สู่ชุมชนคาร์บอนต่ำ
  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  
ในการผลิตและบริการที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม

9. สถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีการทำนโยบายการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม  
นโยบายที่ 6 ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหาร  
จัดการศึกษา

1.สถานศึกษาหรือกลุ่มสถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการ  
บริหารและจัดการศึกษาครอบคลุมด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงบประมาณ  
ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานทั่วไป

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และหน่วยงานในสังกัด  
ต้องปรับเปลี่ยนให้เป็นหน่วยงานที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปรับตัวให้ทันต่อการ  
เปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่สนับสนุน ส่งเสริม ตรวจสอบ  
ติดตาม เพื่อให้สถานศึกษาสามารถจัดการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. หน่วยงานทุกระดับ มีความโปร่งใส ปลอดการทุจริต  
และประพฤติมิชอบบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

4. หน่วยงานทุกระดับมีกระบวนการ และการวิจัยงบประมาณ  
ด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการจัดการศึกษา โดยการจัดสรร  
งบประมาณตรงสู่ผู้เรียน

5. หน่วยงานทุกระดับ พัฒนานวัตกรรม และเทคโนโลยีดิจิทัล  
(Digital Technology) มาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารและการจัดการเรียน  
การสอนอย่างเป็นระบบ

สรุปได้ว่า สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
มีหน้าที่ดำเนินการ ตามภารกิจ ปริมาณ และคุณภาพการจัดการศึกษา โดยมีวิสัยทัศน์  
(Vision) เพื่อ “สร้างคุณภาพผู้เรียน สู่อัจฉริยะที่ยั่งยืน” และเป้าหมายเพื่อ 1) ผู้เรียน  
เป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ คิดริเริ่มและสร้างสรรค์นวัตกรรม มีความรู้ มีทักษะและ  
คุณลักษณะของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถ  
ในการพึ่งพาตนเองและปรับตัวต่อเป็นพลเมืองและพลโลกที่ดี 2) ผู้เรียนที่มีความต้องการ

จำเป็นพิเศษ กลุ่มชาติพันธุ์ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส และกลุ่มที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกลทุรกันดาร ได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เท่าเทียม และมีคุณภาพ พร้อมก้าวสู่สากล ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง 3) ครู เป็นผู้เรียนรู้ มีจิตวิญญาณความเป็นครู มีความแม่นยำทางวิชาการ และมีทักษะการจัดการเรียนรู้ที่หลากหลายตอบสนองของผู้เรียนเป็นรายบุคคล เป็นผู้สร้างสรรค์นวัตกรรม และทักษะในการใช้เทคโนโลยี 4) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเป็นเลิศส่วนบุคคล คิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม มีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีสำนึกความรับผิดชอบต่อ (Accountability) และการบริหารแบบร่วมมือ 5) สถานศึกษา มีความเป็นอิสระในการบริหารงานและจัดการเรียนรู้ ร่วมมือกับชุมชนภาคเอกชน และผู้เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาระดับพื้นที่ จัดสภาพแวดล้อมในโรงเรียนเพื่อการเรียนรู้ในทุกมิติ เป็นโรงเรียนนวัตกรรม 6) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มีการบริหารงานเชิงบูรณาการ เป็นสำนักงานแห่งนวัตกรรมยุคใหม่ ใช้ข้อมูลสารสนเทศและการวิจัยและพัฒนาในการขับเคลื่อนคุณภาพ กำกับ ติดตาม ประเมินและรายงานผลอย่างเป็นระบบและ 7) สำนักงานส่วนกลาง ปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมการทำงาน โดย กระจายอำนาจการบริหารงานและการจัดการศึกษาให้สถานศึกษา บริหารเชิงบูรณาการ มีระบบข้อมูลสารสนเทศที่มีประสิทธิภาพ กำกับติดตาม ประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นระบบ ใช้วิจัยและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนคุณภาพ

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

สำหรับงานวิจัยในประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

1.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ชุตติกาญจน์ ทองทับ (2560, หน้า 74 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรีสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1 โดยรวม และรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวม

และรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 โดยรวมมีความสัมพันธ์กัน  
ในทางบวก อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เบญจสร มาทิพย์ (2560, หน้า 77 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
ชลบุรี เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านปรากฏว่าอยู่ในระดับมาก  
ทุกด้าน โดยเรียงตามคะแนนค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการมีความคิดริเริ่ม  
สร้างสรรค์ ด้านการรู้จักปรับปรุงแก้ไข ด้านการประสานงาน ด้านการเข้าสังคมได้อย่างดี  
ด้านการโน้มน้าวจิตใจ ด้านการให้ความช่วยเหลือ และด้านการยอมรับนับถือ

2) เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทของ  
สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นด้านการ  
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ

3) เปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประเภทการ  
ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 130 – 133) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายใน  
สถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด  
ไปตามลำดับ ดังนี้ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการ  
ตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมายและด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน 2) การดำเนินการ  
นิเทศภายในโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ย  
สูงสุดไปตามลำดับดังนี้ ด้านการปฏิบัติตามแผนการนิเทศภายใน ด้านการศึกษาสภาพ  
ปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการด้านการประเมินผล และการรายงานผลการนิเทศภายใน

ด้านการวางแผนนิเทศภายในและด้านการพัฒนาเครื่องมือ สื่อ และพัฒนาการนิเทศภายในตามลำดับ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับการดำเนินการนิเทศภายใน โดยภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กันในทางบวก ( $r = .71$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

นพรดา บุญหลอวัฒนา (2561, หน้า 87 – 91) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากและ 3) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการมีความคิดริเริ่ม ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการสังคมได้ดี ด้านการประสานงาน ด้านการให้การยอมรับนับถือ ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 โดยรวมกันทำนายได้ร้อยละ 63 โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปุระเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 77 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 4) ข้อเสนอแนะสำหรับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1

ที่สำคัญคือ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกันได้ โดยให้ความสำคัญให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพที่คาดหวังของโรงเรียน ควรเป็นผู้นำที่ดีแสดงความเป็นผู้นำ สามารถครองใจคนและคณะทำงานเป็นศาสตร์ และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ ควรมีการติดต่อสื่อสารใช้ภาษาให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ ในการพัฒนาหรือตัดสินใจเรื่องใด ๆ เพื่อให้เกิดผลสูงสุด และมีการบริหารจัดการที่ดี และควรกำหนดวิสัยทัศน์ที่มุ่งเน้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โรงเรียน พัฒนาครู พัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพรอบด้านเกิดประโยชน์แก่องค์กร

## 1.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียน

ณรงฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่าคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาอำนาจพยากรณ์คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่า คุณลักษณะด้านบุคคล ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ และด้านความเป็นผู้นำ ด้านคุณลักษณะวิชาชีพ ด้านที่มีอำนาจพยากรณ์มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน และด้านทักษะความสามารถ

วรภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 171 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า 1) ประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล

โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพโรงเรียน  
 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษา  
 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 169 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่อง  
 ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัย  
 ทางการบริหารของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผล  
 โรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยทางการบริหารของ  
 โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน  
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ประสิทธิผลโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการ  
 ดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน  
 ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 5) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน กับประสิทธิผลโรงเรียน โดยรวมพบว่า  
 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 6) ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน ด้านการพัฒนาทีมงาน ( $X_3$ ) ด้านการติดต่อสื่อสาร  
 ( $X_4$ ) ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ( $X_1$ ) และด้านการจูงใจ ( $X_5$ ) สามารถพยากรณ์  
 ประสิทธิผลโรงเรียนได้ โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลโรงเรียน ได้ร้อยละ  
 46.80 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.20006$  และ  
 7) แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน เสนอแนะไว้  
 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ด้านการติดต่อสื่อสาร  
 ด้านการจูงใจ และด้านการพัฒนาทีมงาน

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 141 – 144) ได้ทำการวิจัย  
 เรื่อง ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อ  
 ประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2  
 พบว่า 1) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ใน

ระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการแก้ปัญหา ทักษะการตัดสินใจ ทักษะการใช้เทคโนโลยี ทักษะการสื่อสาร และทักษะการกระตุ้นจิตใจ 2) ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น 3) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้แก่ ทักษะการตัดสินใจ ( $X_4$ ) ทักษะการแก้ปัญหา ( $X_3$ ) ทักษะการใช้เทคโนโลยี ( $X_1$ ) และทักษะการทำงานเป็นทีม ( $X_2$ ) ตามลำดับ โดยรวมกัน พยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน ได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัย ผู้บริหารควรเป็นคนที่ก้าวหน้าเทคโนโลยี เป็นผู้นำในการกระตุ้นให้ครูทำงานร่วมกัน รับฟังข้อเสนอแนะในการแก้ปัญหา ให้โอกาสครูเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน มีทักษะที่ดีในการสื่อสาร และมีวิธีการกระตุ้นจิตใจครูให้พัฒนางานไปสู่แนวทางที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### 1.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษาและประสิทธิภาพโรงเรียน

จันจิรา เขียวคล้าย (2559, หน้า 96 – 99) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิภาพของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ คือ พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ พฤติกรรมด้านการติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมด้านการตัดสินใจ ประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงเรียนในระดับค่อนข้างสูง ( $r = 0.729$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 126 – 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัย พบว่า

- 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีและประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก
- 2) ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .913

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ ) การจูงใจ ( $X_5$ ) การมีมนุษยสัมพันธ์ ( $X_1$ ) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_6$ ) โดยตัวแปรทั้งสี่รวมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 83.80

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

สำหรับงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยของนักการศึกษาหลายท่าน ดังต่อไปนี้

Tomson (1986, pp. 21 – 35) ได้ใช้แบบสอบถามวัดพฤติกรรมผู้นำ (LBDQ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของครูใหญ่ โรงเรียนมัธยมศึกษา กับตัวแปรด้านประสบการณ์ของครู และขนาดของโรงเรียน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำมิติกิจสัมพันธ์และมิติสัมพันธ์ภาพกับประสบการณ์ของครูใหญ่ด้านบริหารที่ผ่านมา การได้รับ การฝึกอบรม และจำนวนครูที่อยู่ในความดูแลไม่มีนัยสำคัญ

Hightt (1989, p. 4) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้ปกครอง ผู้บริหารโรงเรียน และศึกษาธิการจังหวัด ประกอบด้วยปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ ปัจจัยภายในโรงเรียน และปัจจัยภายนอกโรงเรียน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน ความร่วมมือของบุคลากรในโรงเรียน การจัดการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง การบริหารจัดการและการอำนวยความสะดวก และงบประมาณ การเน้นที่เป้าหมายของโรงเรียน



การสนับสนุนของผู้ปกครอง และการให้ความสำคัญกับโปรแกรมทางวิชาการ

Townsend (1997, p. 311) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อโรงเรียนที่มีประสิทธิผลในเมืองเมลเบิร์น ประเทศออสเตรเลีย และใน 7 รัฐของสหรัฐอเมริกา พบว่า ผู้บริหารโรงเรียน ครู ผู้ปกครอง และนักเรียน เชื่อว่าสิ่งสำคัญที่ทำให้โรงเรียนมีประสิทธิผล คือ บุคลากรมีคุณภาพ มีจุดมุ่งหมายของโรงเรียนที่ชัดเจน มีความเชี่ยวชาญทางวิชาการ และผู้บริหารโรงเรียนมีความเป็นผู้นำ โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีบรรยากาศโรงเรียนที่ดีในการเรียน

Glickman (2001, p. 49) ได้ทำการศึกษาและสรุปลักษณะของโรงเรียนที่มีประสิทธิผลหรือโรงเรียนที่ประสบความสำเร็จในการบริหารงาน มี 12 ประการ คือ

- 1) ผู้บริหารมีความหลากหลายของภาวะผู้นำซึ่งรวมไปถึงภาวะผู้นำของครูด้วย
- 2) สภาพแวดล้อมและบรรยากาศของโรงเรียน
- 3) การมีส่วนร่วมของผู้ปกครอง
- 4) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกันและปรับเปลี่ยนอย่างต่อเนื่อง
- 5) มีการสนับสนุนเรื่องเวลาเรียน
- 6) การจัดกิจกรรมด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรมจากทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน
- 7) เน้นการเรียนการสอน
- 8) มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
- 9) มีแผนการสอนที่ดี
- 10) ครูมีความร่วมมือกัน
- 11) มีการวิจัยเพื่อสร้างหลักสูตรของโรงเรียน
- 12) มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการพัฒนาโรงเรียน

Aydin (2009, p. 581) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะช่วยให้ผู้บริหารโรงเรียน มีทัศนคติที่จะส่งผลให้โรงเรียนเดินไปข้างหน้า มีลักษณะที่สำคัญซึ่งมีอิทธิพลต่ออุดมคติหมายถึงพฤติกรรมของผู้นำและผู้ตามที่อ้างเหตุผลเกี่ยวกับการเป็นผู้นำ แรงจูงใจที่สร้างแรงบันดาลใจหมายถึงวิธีการที่ผู้นำมาเปลี่ยนแปลงกระตุ้นและสร้างแรงบันดาลใจคนรอบข้าง สุดท้ายการกระตุ้นทางปัญญาเป็นความพยายามของผู้นำในการกระตุ้นการติดตามเป็นนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์ในการกำหนดปัญหาและใกล้พวกเขาในรูปแบบใหม่จะพิจารณาว่าผู้บริหารที่แสดงให้เห็นถึงลักษณะที่สำคัญเหล่านี้ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีผลต่อความพึงพอใจของครูและประสิทธิภาพที่ดีขึ้น ดังนั้น การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อที่จะค้นพบระดับของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่แสดงให้เห็นถึงผู้บริหารโรงเรียนในระหว่างการปฏิบัติในการบริหารของพวกเขาในชีวิตประจำวัน ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแสดงให้เห็นถึงระดับสูง

ของลักษณะของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงในแง่ของอิทธิพลที่เจียบสงบ แรงจูงใจแรง บั่นดาลใจในการพิจารณาเป็นรายบุคคลและพฤติกรรมการกระตุ้นทางปัญญา

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและ ต่างประเทศทำให้ผู้วิจัยทราบวาระระดับระดับปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จากงานวิจัยของนักวิจัยส่วนมากพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า มีทั้งแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 และไม่แตกต่างกัน ปัจจัยพฤติกรรม กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องยังพบอีกว่า มีปัจจัยพฤติกรรม กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในหลาย ๆ ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผล การบริหารโรงเรียนได้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาข้างต้น ไปใช้ในการอภิปราย ผลการวิจัยในลำดับต่อไป

จากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาข้างต้น สรุปได้ว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นพลังกระตุ้นให้ครูผู้สอนได้ใช้ความรู้ความสามารถเพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ของโรงเรียน ซึ่งจากการสังเคราะห์พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา สรุปได้ว่าปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีทั้งหมด 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านการสร้างแรงจูงใจ 2) ด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ด้านการ ตัดสินใจ 4) ด้านการกำหนดเป้าหมาย และ 5) ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และจาก การศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลโรงเรียนข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษาที่เกิดจาก การบริหารจัดการโดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูเพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือตามขอบข่ายงานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน และจากการศึกษาและพิจารณาขอบข่ายของการ บริหารงานในโรงเรียนพบว่า ขอบข่ายและภารกิจของการบริหารงานในโรงเรียนมี 4 งาน ได้แก่ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล

และ 4) การบริหารงานทั่วไป ผู้วิจัยจึงนำมาใช้เป็นกรอบในการวิจัยเพื่อพิจารณา ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำให้ผู้วิจัยทราบวาระระดับระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและ ประสิทธิภาพโรงเรียน จากงานวิจัยของนักวิจัยส่วนมากพบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิภาพ โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน พบว่า มีทั้งแตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และที่ระดับ .05 และไม่แตกต่างกัน พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวก กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน และจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ยังพบอีกว่า มีพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในหลาย ๆ ด้านที่สามารถ พยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนได้ ซึ่งผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ศึกษามาข้างต้น ไปใช้ในการอภิปรายผลการวิจัยในลำดับต่อไป

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เป็นการวิจัยความสัมพันธ์ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ประกอบด้วย

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

ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**ตอนที่ 1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

**1. ประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา  
2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,113 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน  
และครูผู้สอน จำนวน 1,921 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

**2. กลุ่มตัวอย่าง**

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา  
2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie  
and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43)  
ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน  
และครูผู้สอน จำนวน 228 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage  
Random Sampling) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 49 – 50) โดยจำแนกตามขนาด  
ของโรงเรียน ซึ่งวิธีการได้มาของกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการดังนี้

2.1 ผู้วิจัยใช้โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ทั้งหมดจำนวน 175 โรงเรียนเป็นหน่วยการสุ่ม (Sampling Unit)  
และให้ขนาดของโรงเรียนเป็นชั้น (Strata) ได้แก่ โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 โรงเรียน  
โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 89 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน  
21 โรงเรียน

2.2 จากโรงเรียนทั้งหมด จำนวน 175 โรงเรียน กำหนดการสุ่มโรงเรียน  
ร้อยละ 50 ดังนั้นจะได้โรงเรียนที่เป็นหน่วยการสุ่ม จำนวน 88 โรงเรียน

2.3 ผู้วิจัยใช้สัดส่วน 0.50 ในการสุ่ม โรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียน  
ขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ ดังนั้นจะได้โรงเรียนขนาดเล็ก  
จำนวน 33 โรงเรียน โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 โรงเรียน และโรงเรียนขนาดใหญ่  
จำนวน 11 โรงเรียน จากนั้นใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนเพื่อให้ได้กลุ่ม

ตัวอย่างที่เป็นโรงเรียนขนาดเล็ก โรงเรียนขนาดกลาง และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ ตามจำนวนที่กำหนด

2.4 ผู้วิจัยเจาะจงผู้บริหารสถานศึกษาจากโรงเรียนขนาดเล็ก และโรงเรียนขนาดกลางที่ได้รับเลือกเป็นโรงเรียนกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนละ 1 คน และโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ โรงเรียนละ 2 คน ได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหาร จำนวน 99 คน ดังนี้

2.4.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 คน

2.4.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 คน

2.4.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 22 คน

2.5 ผู้วิจัยกำหนดจำนวนครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สัดส่วน 0.16 ในการกำหนดจำนวนตัวอย่าง จากนั้นสุ่มครูผู้สอนโดยใช้การสุ่มแบบง่ายโดยการจับสลากแบบใส่คืนตามจำนวนที่กำหนด ได้ตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน จำนวน 228 คน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังนี้

2.6.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 48 คน

2.6.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 117 คน

2.6.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 63 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 99 คน และ ครูผู้สอนจำนวน 228 คน รวมทั้งสิ้น 327 คน ดังรายละเอียดที่แสดงใน ตาราง 2 – 4

ตาราง 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 33 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. ดอนเชียงบาลราษฎร์บำรุงศิลป์	1	8	9	1	1	2
2. ดงชนเหล่าแมตบำรุงวิทย์	1	8	9	1	1	2
3. บ้านโพนก้างปลาโนนสมบูรณ์	1	8	9	1	1	2
4. บ้านพะโค	1	6	7	1	1	2
5. ธาตุนาเวงวิทยา	1	12	13	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
6. ผักแพรวบำรุงวิทยา	1	10	11	1	2	3
7. บ้านหนองปลาตุกศรีวิทยา	1	8	9	1	1	2
8. บ้านพังขว้างวัฒนศิลป์	1	11	12	1	2	3
9. บ้านโนนสวรรค์สมบูรณ์วิทย	1	9	10	1	2	3
10. บ้านทามวง	1	7	8	1	1	2
11. บ้านหนองแคนสหราษฎร์วิทยา	1	7	8	1	1	2
12. บ้านหนองสระ	1	5	6	1	1	2
13. บ้านฮ่างโฮงประชาอุทิศ	1	11	12	1	2	3
14. บ้านกุงศรี	1	11	12	1	2	3
15. บ้านบอนสหราษฎร์อุทิศ	1	9	10	1	2	3
16. บ้านนาดี	1	8	9	1	1	2
17. บ้านอุมจาน	1	11	12	1	2	3
18. แก่งคำประชาสามัคคี	1	8	9	1	1	2
19. บ้านสนามบิน	1	6	7	1	1	2
20. บ้านกวนบุญ	1	9	10	1	2	3
21. บ้านดามวงคำ	1	7	8	1	1	2
22. บ้านป่าปอสหพัฒนศึกษา	1	7	8	1	1	2
23. บ้านนาสีนวล	1	11	12	1	2	3
24. บ้านหนองแซโนนมาลา	1	11	12	1	2	3
25. บ้านโคกแก้ว	1	6	7	1	1	2
26. โพนบกผดุงศาสตร์	1	6	7	1	1	2
27. บ้านวังปลาเชื่อม	1	7	8	1	1	2
28. บ้านสะพานสาม	1	9	10	1	2	3
29. บ้านคอนอย	1	9	10	1	2	3

ตาราง 2 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดเล็ก	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
30. บ้านนามองดงนิมิตวิทยา	1	16	17	1	3	4
31. บ้านกุดน้ำใส	1	9	10	1	1	2
32. บ้านดอนเชียงคุณ	1	4	5	1	1	2
33. บ้านท่าเยี่ยมน้ำพุ	1	9	10	1	1	2
รวม	33	283	316	33	48	81

ตาราง 3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 44 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. บ้านพานสหราษฎร์บำรุง	1	20	21	1	3	4
2. โคกเลาะวิทยาจารย์	1	22	23	1	3	4
3. นายอวัฒนา	1	16	17	1	3	4
4. ใจดอนราษฎร์สามัคคีบำรุง	1	11	12	1	2	3
5. หุ่นพนพิทยาจารย์	1	16	17	1	3	4
6. บ้านป่าหวาน	1	13	14	1	2	3
7. ศิริราษฎร์วิทยาจารย์	1	22	23	1	3	4
8. บ้านหนองไผ่	1	20	21	1	3	4
9. บ้านกสมโสภา	1	11	12	1	2	3
10. ชุมชนโนนหอมไผ่ล้อม	1	16	17	1	3	4
11. บ้านหนองนาเลิศ	1	18	19	1	3	4



## ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
12. บ้านศรีวิชา ศุภราชบุรีอุทิศ	1	13	14	1	2	3
13. บ้านนาคำวิทยาจารย์	1	19	20	1	3	4
14. บ้านพะเนาว์ราษฎร์บำรุง	1	17	18	1	3	4
15. บ้านท่าวัดศุภราชบุรีบำรุงวิทย์	1	19	20	1	3	4
16. บ้านนอยจอมศรี	1	13	14	1	2	3
17. บ้านอีกุ๊ด	1	22	23	1	4	5
18. ชุมชนนิรมัย	1	16	17	1	3	4
19. บ้านนาเพียงเกษณธิราษฎร์สามัคคี	1	11	12	1	2	3
20. บ้านนาโพธิ์ศุภราชบุรีพัฒนา	1	13	14	1	2	3
21. โฟศาลวิทยา	1	14	15	1	2	3
22. บ้านกุดสู	1	10	11	1	2	3
23. บ้านกุดสะกอย	1	12	13	1	2	3
24. บ้านหนองบัวสร้างวิทยาจารย์	1	19	20	1	3	4
25. บ้านจิวิศิริราษฎร์บำรุง	1	11	12	1	3	4
26. บ้านโคกกลาง	1	16	17	1	3	4
27. บ้านนาตาลคำชา	1	21	22	1	3	4
28. บ้านหนองบึงทวาย	1	15	16	1	2	3
29. บ้านม่วงไข้ประชาราษฎร์สงเคราะห์	1	14	15	1	2	3
30. บ้านห้วยหีบวิทยาจารย์	1	17	18	1	3	4
31. บ้านตองโขบ	1	14	15	1	2	3
32. บ้านไร่นาดิ	1	15	16	1	2	3
33. บ้านห้วยยาง	1	16	17	1	3	4
34. บ้านโนนงุง	1	20	21	1	3	4
35. นาแก้วพิทยาคม	1	20	21	1	3	4

ตาราง 3 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
36. บ้านนาเคื่อ	1	16	17	1	3	4
37. บ้านป่าผาง	1	19	20	1	3	4
38. ทาศาลาราชภัฏรวิทยา	1	18	19	1	3	4
39. บ้านโพธิ์วัฒนวิทยา	1	20	21	1	3	4
40. บ้านกปลาชีวนาไต้	1	20	21	1	3	4
41. บ้านโคกภู	1	14	15	1	2	3
42. อนุบาลภูพาน	1	20	21	1	3	4
43. น้ำพุจัตระเปียบวิทยา	1	15	16	1	2	3
44. บ้านค้อใหญ่	1	17	18	1	3	4
รวม	44	721	765	44	117	161

ตาราง 4 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 11 โรงเรียน

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
1. ชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์	2	29	31	2	5	7
2. ศรีบุญเรืองวิทยาคาร	2	22	24	2	4	6
3. อนุบาลสกลนคร	4	89	93	2	15	17
4. เมืองสกลนคร (ธาตุนารายณ์เจงเวง)	2	47	49	2	8	10
5. บ้านลาดกระเซอ (คุรุราชภัฏชัยวิทย์)	2	21	23	2	3	5
6. อนุบาลกุสุมาลย์	3	39	41	2	6	8
7. นาเพียงสว่างวิทยานุกูล	2	32	34	2	5	7
8. อนุบาลเต่างอย	2	27	29	2	4	6

ตาราง 4 (ต่อ)

รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่	ประชากร			กลุ่มตัวอย่าง		
	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม	ผู้บริหาร	ครูผู้สอน	รวม
9. อนุบาลโคกศรีสุพรรณ	2	28	30	2	5	7
10. ชุมชนบ้านสร้างค้อ	2	23	25	2	4	6
11. กุดบากราชบุรีบำรุง	2	26	28	2	4	6
รวม	25	383	408	22	63	85

หมายเหตุ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) จำนวน 1 ฉบับ โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดดังนี้

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา
  - 1.2 ครูผู้สอน
2. ขนาดโรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนขนาดเล็ก
  - 2.2 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 2.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 3.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 3.2 ระหว่าง 10 - 20 ปี
  - 3.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร
3. ด้านการตัดสินใจ
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

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

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

ระดับ 5 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

การแปลความหมายของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดการวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้ค่าเฉลี่ยของคะแนนเป็นตัวชี้วัด ซึ่งกำหนดเกณฑ์ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121)

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา / ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

#### 4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

##### 4.1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลโรงเรียน แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซีสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง (Construct Validity) และด้านเนื้อหา (Content Validity) ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม (Format) ด้านการใช้ภาษา (Wording) และด้านอื่นๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ และหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม โดยเลือกข้อที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งข้อคำถามทุกข้อมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.80 – 1.00 สามารถใช้ได้ทุกข้อ

4.5.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมีดังนี้

4.5.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

4.5.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 2 กลุ่ม คือ

4.5.1.2.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

4.5.1.2.2 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน

#### 4.5.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

4.5.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์  
ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.5.2.3 ดร. กรุณา โถชารีย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1

4.5.2.4 นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
บ้านพานสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

4.5.2.5 นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1

4.6 ทำหนังสือขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
ต่อสถาบันวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out)  
กับผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 50 ชุด มีรายละเอียดดังนี้

4.7.1 โรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 2 โรงเรียน ได้แก่

4.7.1.1 โรงเรียนบ้านช้างมิ่ง

4.7.1.2 โรงเรียนบ้านสร้างคูดอนเขื่อง

4.7.2 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่

4.7.2.1 โรงเรียนบ้านแร่

4.7.2.2 โรงเรียนชุมชนบ้านฝั่งแดง

4.7.2.3 โรงเรียนบ้านอุมเหม้า

4.7.2.4 โรงเรียนชุมชนบดมาดพอกน้อย

4.7.3 โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 4 โรงเรียน ได้แก่

4.7.3.1 โรงเรียนบ้านหนองไฮ

4.7.3.2 โรงเรียนอนุบาลพรธรรมานิคม

4.7.3.3 โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี

4.7.3.4 โรงเรียนบ้านพังโคนจำปาสามัคคี

4.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ โดยการหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ตามวิธีการของเพียร์สัน โดยตัดข้อที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coerelation) ต่ำกว่า 0.23 ออกไป

4.9 นำค่าถ้ำมที่ใช้ได้ มาหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม ทั้งฉบับโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  - Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม เกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รายข้ออยู่ระหว่าง 0.41 – 0.89 และได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.98 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.53 – 0.84

4.10 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ อีกครั้ง

4.11 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวม ดังนี้

5.1 การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความร่วมมือไปยังโรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

5.2 2 ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ Google form โดยเก็บ ข้อมูลในรูปแบบออนไลน์ ได้การตอบกลับคืนมาจำนวน 327 คน คิดเป็นร้อยละ 100



## 6. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ  
ดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้อง  
และความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม แล้วคัดเลือกเอาเฉพาะฉบับที่สมบูรณ์

6.2 นำแบบสอบถามที่คัดเลือกเอาไว้ไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อ  
ตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้  
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่าง  
พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์อย่างง่าย ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)  
ถ้าค่าระหว่าง  $-1$  ถึง  $+1$  โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของ  
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น  $0$  แสดงว่าไม่มี  
ความสัมพันธ์ ถ้าค่าประสิทธิ์สัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะ  
คล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทาง  
ตรงกันข้ามหรือผกผันกัน ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig.  
(2 – tailed) หากค่า Sig. (2 – tailed) มีค่าน้อยกว่า  $0.05$  แสดงว่า พฤติกรรมการบริหาร  
ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 – tailed)  
มีค่ามากกว่า  $0.05$  แสดงว่าพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผล  
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ไม่มีความสัมพันธ์กัน จากนั้นจึงทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรม  
กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ซึ่งพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์  
สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตนรากุล, 2553, หน้า 336 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง  $0.91 - 1.00$  คือ ความสัมพันธ์  
ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 คือ ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

### 7.1 สถิติพื้นฐาน

7.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

7.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

7.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

### 7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

7.3.2 สมมติฐานข้อ 2 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

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

7.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

## ตอนที่ 2 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร

### สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

เมื่อวิเคราะห์ข้อมูล ถ้าผลการวิจัยพบว่าการดำเนินงานโดยใช้พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 จะนำพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านนั้น ๆ มาสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 คน แล้วสรุปเป็นแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีรายละเอียดดังนี้

#### 1. ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1.1 เกณฑ์กำหนดคุณสมบัติผู้เชี่ยวชาญในการหาแนวทางพัฒนา ดังนี้

1.1.1 สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทขึ้นไป

### 1.1.2 กำหนดผู้เชี่ยวชาญเป็น 4 กลุ่ม คือ

1.1.2.1 นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาการบริหารการศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 2 คน

1.1.2.2 ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 2 คน

1.1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสบการณ์ในการบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน

1.1.2.4 ครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ด้านการสอนไม่น้อยกว่า 10 ปี และมีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าครูชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน

### 1.2 ผู้เชี่ยวชาญที่คัดเลือกตามเกณฑ์ ประกอบด้วย

1.2.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร คณบดีคณะครุศาสตร์ ประธานหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.3 นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.4 นายธนกศักดิ์ จันทร์พรหม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.5 นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.6 ดร. กรุณา โถชารีย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.7 นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.8 นางศุภรัตน์ การุณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.9 ลิบเอกประสาธ อูระภา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

1.2.10 นายนิรุทธิ์ พลบุตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้นำพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้องเหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไป

## 3. การวิเคราะห์ข้อมูล

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนด  
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

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

$R_{xy}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1
$X_1$	แทน ด้านการสร้างแรงจูงใจ
$X_2$	แทน ด้านการติดต่อสื่อสาร
$X_3$	แทน ด้านการตัดสินใจ
$X_4$	แทน ด้านการกำหนดเป้าหมาย
$X_5$	แทน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์
$X_t$	แทน ภาพรวมของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
$Y_1$	แทน ด้านการบริหารงานวิชาการ
$Y_2$	แทน ด้านการบริหารงานงบประมาณ
$Y_3$	แทน ด้านการบริหารงานบุคคล
$Y_4$	แทน ด้านการบริหารงานทั่วไป
$Y_t$	แทน ภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
$R$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
$R^2$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์
$a$	แทน ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$b$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$\beta$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
$S.E.$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์
$S.E._{est}$	แทน ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
$Y'$	แทน ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

Z' แทน ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ได้  
จากสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

### ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ  
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน  
โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “พฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหา  
ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “พฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง  
ตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน”  
ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพ  
การดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที่ (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วน  
ของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน  
และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์  
ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความ  
แตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ )  
และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)



4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t – test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé – Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

### ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 5

ตาราง 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	N	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารสถานศึกษา	99	30.28
2. ครูผู้สอน	228	69.72
รวม	327	100.00
ขนาดโรงเรียน		
1. โรงเรียนขนาดเล็ก	81	24.77
2. โรงเรียนขนาดกลาง	161	49.24
3. โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	85	25.99
รวม	327	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
1. น้อยกว่า 10 ปี	195	59.63
2. 10 - 20 ปี	18	5.50
3. มากกว่า 20 ปี	114	34.86
รวม	327	100.00

จากตาราง 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 327 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งพบว่า เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 30.28 และเป็นครูผู้สอน จำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 69.72

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้อยู่ในโรงเรียนกลาง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 49.24 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 25.99 และน้อยที่สุดในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 24.77

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 59.63 รองลงมาคือ มากกว่า 20 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.86 และน้อยที่สุดคือ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 5.50

## ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 6

ตาราง 6 ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	คาสถิติ (N = 327)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.42	0.52	มาก
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.34	0.56	มาก
3. ด้านการตัดสินใจ	4.48	0.69	มาก
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.41	0.59	มาก
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.42	0.56	มาก
รวม	4.41	0.53	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ ) ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการตัดสินใจ ( $\bar{X} = 4.48$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $\bar{X} = 4.42$ ) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ( $\bar{X} = 4.42$ ) ตามลำดับ

1.2 ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 7 - 11

ตาราง 7 ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	คาสถิติ (N = 327)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรเป็นประจำ	4.50	0.55	มาก
2. ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.44	0.68	มาก
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.53	0.67	มากที่สุด
4. ผู้บริหารดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน	4.33	0.71	มาก
5. ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น	4.32	0.69	มาก
6. ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.42	0.66	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ค่าสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
7. ผู้บริหารมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ พุดจริง ทำจริง มีความจริงใจ และให้ความสำคัญกับทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน	4.39	0.75	มาก
รวม	4.42	0.52	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการสร้างแรงจูงใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก  
จำนวน 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหาร  
เปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนา  
การปฏิบัติงานในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.53$ ) ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู  
และบุคลากรเป็นประจำ ( $\bar{X} = 4.50$ ) และผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของครู  
และบุคลากรเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ( $\bar{X} = 4.44$ ) ตามลำดับ

ตาราง 8 ระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร

ด้านการติดต่อสื่อสาร	ค่าสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี ระหว่างครูและบุคลากรภายในโรงเรียน	4.42	0.60	มาก
2. ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูล ข่าวสารอย่างครบถ้วนและทั่วถึง	4.33	0.70	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านการติดต่อสื่อสาร	คาสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
3. มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ของครูและบุคลากร	4.28	0.71	
4. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.31	0.62	
5. มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการ ติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	4.30	0.59	
6. มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจนทำให้เกิดความ ชัดเจนและเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.18	0.79	มาก
7. ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดต่อประสานงานกับครู และบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้เป็นอย่างดี	4.53	0.71	มากที่สุด
รวม	4.34	0.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการติดต่อสื่อสาร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก  
จำนวน 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหาร  
มีเทคนิคในการติดต่อประสานงานกับครูและบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง  
ได้เป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 4.53$ ) ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครู  
และบุคลากรภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.42$ ) และผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการ  
ติดต่อสื่อสารและประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วน  
และทั่วถึง ( $\bar{X} = 4.33$ ) ตามลำดับ

ตาราง 9 ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตัดสินใจ

ด้านการตัดสินใจ	คาสถิติ (N = 327)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการสรุปหรือตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน	4.51	0.72	มากที่สุด
2. ผู้บริหารมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน	4.49	0.78	มาก
3. ผู้บริหารมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.48	0.71	มาก
4. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.46	0.87	มาก
5. ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน	4.48	0.75	มาก
6. ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้	4.49	0.66	มาก
7. ผู้บริหารมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอนและชัดเจนในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน	4.43	0.74	มาก
รวม	4.48	0.69	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการตัดสินใจ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.48$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก

จำนวน 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะความรู้ ความสามารถในการสรุปหรือตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.51$ ) ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญ ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ ( $\bar{X} = 4.49$ ) และผู้บริหารมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ( $\bar{X} = 4.49$ ) ตามลำดับ

ตาราง 10 ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดเป้าหมาย

ด้านการกำหนดเป้าหมาย	ค่าสถิติ (N = 327)		การแปลความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน	4.49	0.73	มาก
2. มีการรับฟังเหตุผลครูในกรณีปฏิเสธเป้าหมายของโรงเรียนโดยให้อิสระในการแสดงเหตุผล	4.40	0.81	มาก
3. มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน	4.55	0.61	มากที่สุด
4. มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้กำหนดเอาไว้	4.38	0.69	มาก
5. สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้	4.43	0.65	มาก
6. การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้	4.41	0.70	มาก
7. ผู้บริหารมีการวางจุดมุ่งหมายภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายที่วางไว้	4.18	0.77	มาก
รวม	4.41	0.59	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการกำหนดเป้าหมาย โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.41$ )



เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 6 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.55$ ) ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน ( $\bar{X} = 4.49$ ) และสร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้ ( $\bar{X} = 4.43$ ) ตามลำดับ

ตาราง 11 ระดับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	คาสสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ผู้บริหารมีการกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้บริหาร สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียน	4.14	0.73	มาก
2. ผู้บริหารแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และทางใจ ที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน	4.27	0.64	มาก
3. ผู้บริหารมีการสร้างความเป็นกันเอง ให้ความ ช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น และมีจิตสาธารณะ	4.37	0.73	มาก
4. ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสามารถ ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ	4.47	0.78	มาก
5. ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความจริงใจตามโอกาสที่สมควร	4.62	0.69	มากที่สุด
6. ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และเป็นที่รักใคร่ของบุคคลทั่วไป	4.58	0.67	มากที่สุด
7. ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ได้อย่างเหมาะสม	4.47	0.67	มาก
รวม	4.42	0.56	มาก

จากตาราง 11 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.42$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจตามโอกาสที่สมควร ( $\bar{X} = 4.62$ ) ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และเป็นที่รักใคร่ของบุคคลทั่วไป ( $\bar{X} = 4.58$ ) และผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.47$ ) ตามลำดับ

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่า “พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 12

ตาราง 12 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	4.60	0.24	4.34	0.58	5.60**	.00
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	4.35	0.38	4.33	0.62	0.33	.74
3. ด้านการตัดสินใจ	4.89	0.27	4.30	0.74	10.46**	.00
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	4.63	0.31	4.31	0.65	5.87**	.00
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	4.69	0.17	4.30	0.63	8.51**	.00
รวม	4.63	0.23	4.32	0.60	6.82**	.00

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $t_{325} = 2.58$ )

จากตาราง 12 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่งโดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 13 - 14

ตาราง 13 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	1.67	2	0.84	3.15*	0.04
	ภายในกลุ่ม	85.97	324	0.27		
	รวม	87.64	326			
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.50	1.64	0.20
	ภายในกลุ่ม	99.42	324	0.31		
	รวม	100.43	326			
3. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	4.59	2	2.29	4.88**	0.00
	ภายในกลุ่ม	152.29	324	0.47		
	รวม	156.87	326			
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	3.94	2	1.97	5.83**	0.00
	ภายในกลุ่ม	109.52	324	0.34		
	รวม	113.46	326			
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	1.56	2	0.78	2.51	0.08
	ภายในกลุ่ม	100.98	324	0.31		
	รวม	102.54	326			
พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.00	2	0.50	1.76	0.17
	ภายในกลุ่ม	92.26	324	0.29		
	รวม	93.26	326			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F_{.05 (2,324)} = 3.02$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F_{.01 (2,324)} = 4.66$ )

จากตาราง 13 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวม

ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการตัดสินใจด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé - Method) ดังตาราง 14

ตาราง 14 การเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียนเป็นรายคู่

พฤติกรรม การบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการสร้าง แรงจูงใจ		$\bar{X}$	4.54	4.39	4.35
	เล็ก	4.54	-	0.15	0.19*
	กลาง	4.39	-	-	0.04
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.35	-	-	-
2. ด้านการตัดสินใจ		$\bar{X}$	4.68	4.41	4.41
	เล็ก	4.68	-	0.27*	0.27*
	กลาง	4.41	-	-	0.00
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.41	-	-	-
3. ด้านการกำหนด เป้าหมาย		$\bar{X}$	4.58	4.39	4.27
	เล็ก	4.58	-	0.19*	0.32**
	กลาง	4.39	-	-	0.12
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.27	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความ

คิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนใหญ่ / ใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

ด้านการตัดสินใจ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

และด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

2.3 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 15 – 16

ตาราง 15 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ	ระหว่างกลุ่ม	0.92	2	0.46	1.71	0.18
	ภายในกลุ่ม	86.73	324	0.27		
	รวม	87.64	326			

ตาราง 15 (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร	ระหว่างกลุ่ม	0.33	2	0.17	0.53	0.59
	ภายในกลุ่ม	100.10	324	0.31		
	รวม	100.43	326			
3. ด้านการตัดสินใจ	ระหว่างกลุ่ม	17.38	2	8.69	20.19**	0.00
	ภายในกลุ่ม	139.49	324	0.43		
	รวม	156.87	326			
4. ด้านการกำหนด เป้าหมาย	ระหว่างกลุ่ม	2.91	2	1.46	4.27*	0.02
	ภายในกลุ่ม	110.55	324	0.34		
	รวม	113.46	326			
5. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์	ระหว่างกลุ่ม	4.75	2	2.37	7.86**	0.00
	ภายในกลุ่ม	97.79	324	0.30		
	รวม	102.54	326			
พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.82	2	1.41	5.04**	0.00
	ภายในกลุ่ม	90.44	324	0.28		
	รวม	93.26	326			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F_{.05(2,324)} = 3.02$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F_{.01(2,324)} = 4.66$ )

จากตาราง 15 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานพบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffé – Method) ดังตาราง 16

ตาราง 16 การเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
1. ด้านการตัดสินใจ		$\bar{X}$	4.29	4.83	4.74
	น้อยกว่า 10 ปี	4.29	–	0.54**	0.45**
	10 – 20 ปี	4.83	–	–	0.09
	มากกว่า 20 ปี	4.74	–	–	–
2. ด้านการกำหนด เป้าหมาย		$\bar{X}$	4.36	4.77	4.43
	น้อยกว่า 10 ปี	4.36	–	0.41*	0.07
	10 – 20 ปี	4.77	–	–	0.34*
	มากกว่า 20 ปี	4.43	–	–	–
3. ด้านการมี มนุษยสัมพันธ์		$\bar{X}$	4.32	4.60	4.56
	น้อยกว่า 10 ปี	4.32	–	0.28*	0.24*
	10 – 20 ปี	4.60	–	–	0.04
	มากกว่า 20 ปี	4.56	–	–	–
พฤติกรรม การบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม		$\bar{X}$	4.34	4.66	4.49
	น้อยกว่า 10 ปี	4.34	–	0.32*	0.15
	10 – 20 ปี	4.66	–	–	0.17
	มากกว่า 20 ปี	4.49	–	–	–

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01



จากตาราง 16 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

ด้านการกำหนดเป้าหมาย ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกัน

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” โดยการหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

3.1 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม ดังตาราง 17

ตาราง 17 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	คาสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.34	0.49	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.37	0.55	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.39	0.50	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.28	0.53	มาก
รวม	4.34	0.48	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้  
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก  
ไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.39$ ) ด้านการบริหารงานงบประมาณ  
( $\bar{X} = 4.37$ ) ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.34$ ) และด้านบริหารงานทั่วไป  
( $\bar{X} = 4.28$ ) ตามลำดับ

3.2 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน รายด้าน ดังตาราง 18 - 21

ตาราง 18 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
 ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	คาสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตร ท้องถิ่น	4.33	0.55	มาก
2. มีการวางแผนงานด้านวิชาการ และการจัดการเรียน การสอนที่ดีและเหมาะสม	4.50	0.58	มาก
3. มีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการ เรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน	4.17	0.71	มาก
4. มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอน ผลการเรียนตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด	4.24	0.59	มาก
5. ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มี แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	4.40	0.71	มาก
6. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษา เพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน	4.11	0.67	มาก
7. มีการดำเนินงานด้านการแนะแนวในด้านต่าง ๆ ให้นักเรียน	4.52	0.58	มากที่สุด
8. มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ที่มีคุณภาพ	4.45	0.54	มาก
9. ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ และประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการ กับหน่วยงานอื่น ๆ	4.32	0.74	มาก
10. มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ที่มีคุณภาพเพื่อการจัดการเรียนการสอน และการปฏิบัติงาน	4.35	0.56	มาก
รวม	4.34	0.49	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวม อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.34$ ) เมื่อพิจารณา เป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการดำเนินงานด้านการ แนะแนวในด้านต่าง ๆ ให้นักเรียน ( $\bar{X} = 4.52$ ) มีการวางแผนงานด้านวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.50$ ) และมีการดำเนินงาน ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.45$ ) ตามลำดับ

ตาราง 19 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	คาสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณ เพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอ ของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ	4.43	0.57	มาก
2. มีการจัดทำบคูลประจำปีและดำเนินการรายงาน ต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ	4.29	0.64	มาก
3. มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับ จัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	4.42	0.66	มาก
4. มีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตาม แนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	4.45	0.58	มาก
5. มีการดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุน ที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด	4.39	0.70	มาก
6. มีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดี และสามารถตรวจสอบได้	4.38	0.65	มาก
7. มีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน	4.21	0.78	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
8. มีการดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงิน เป็นไปตามระเบียบของส่วนกลางกำหนด	4.25	0.83	มาก
9. มีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงาน การใช้งบอุดหนุนเป็นประจำทุกปี	4.42	0.61	มาก
10. มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการ จัดทำและจัดหาพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	4.41	0.57	มาก
รวม	4.37	0.55	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.37$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุน และเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง ( $\bar{X} = 4.45$ ) มีการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอขอของงบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.43$ ) และมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำทุกปี ( $\bar{X} = 4.42$ ) ตามลำดับ

ตาราง 20 ระดับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้มีความ เหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	4.57	0.50	มากที่สุด

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	คาสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
2. มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	4.41	0.66	มาก
3. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม	4.47	0.63	มาก
4. มีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทราบเป็นประจำทุกครึ่งปีงบประมาณ	4.47	0.75	มาก
5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา และเป็นกัลยาณมิตร	4.46	0.66	มาก
6. ส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัย และการลงโทษของครูและบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	4.57	0.57	มากที่สุด
7. จัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการอุทธรณ์และการร้องทุกข์รวมไปถึงการออกจากราชการ	4.20	0.71	มาก
8. จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับโรงเรียน	4.27	0.66	มาก
9. ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตอย่างทั่วถึง	4.33	0.55	มาก
10. พัฒนาคูและบุคลากร และการดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ	4.16	0.77	มาก
รวม	4.39	0.50	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.39$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ

พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 8 ข้อ  
เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการวางแผนอัตรากำลังครู  
และบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ( $\bar{X} = 4.57$ ) ส่งเสริมการมีวินัย  
การรักษาวินัย และการลงโทษของครูและบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน  
( $\bar{X} = 4.57$ ) และมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสม โปร่งใส  
และยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.47$ ) ตามลำดับ

ตาราง 21 ระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
1. มีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียน อย่างเป็นระบบและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	4.33	0.59	มาก
2. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนา เครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ	4.30	0.65	มาก
3. มีการวางแผนการบริหารงานการศึกษาและการ จัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพ	4.23	0.64	มาก
4. มีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ก้าวทัน การเปลี่ยนแปลงของสังคมยุคตลอดเวลา	4.18	0.75	มาก
5. มีการดำเนินงานธุรการที่เป็นระบบ และมีประสิทธิภาพเอื้อต่อการบริหารจัดการ และการปฏิบัติงานในโรงเรียน	4.27	0.63	มาก
6. มีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ อย่างเป็นระบบ	4.17	0.61	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	คาสถิติ (N = 327)		การแปล ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
7. มีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียน ที่เข้มแข็งและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยน พฤติกรรมนักเรียนที่มีความเหมาะสม	4.28	0.65	มาก
8. มีการจัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูล สารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำ ข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	4.24	0.65	มาก
9. มีการจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งาน การศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน ที่มีคุณภาพ	4.32	0.55	มาก
10. มีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน อย่างเป็นระบบและถูกต้อง	4.51	0.61	มากที่สุด
รวม	4.28	0.53	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.28$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับมาก จำนวน 9 ข้อ เรียง  
ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน  
ในทุกๆ ภาคเรียนอย่างเป็นระบบและถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.51$ ) มีการจัดระบบบริหารและ  
สารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.33$ )  
และมีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม  
มีการจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอก  
โรงเรียนที่มีคุณภาพ ( $\bar{X} = 4.32$ ) ตามลำดับ

4. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน



และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน” ในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการเปรียบเทียบโดยจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

#### 4.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.31	0.35	4.35	0.54	0.8	.42
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.35	0.49	4.37	0.57	0.34	.69
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.27	0.47	4.44	0.50	2.98**	.00
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.30	0.29	4.28	0.61	0.48	.64
รวม	4.31	0.37	4.36	0.52	1.08	.28

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $\alpha$ .01;  $t_{325} = 2.58$ )

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 23 - 24

ตาราง 23 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	2.02	2	1.01	4.30*	0.02
	ภายในกลุ่ม	75.88	324	0.23		
	รวม	77.90	326			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.45	2	0.73	2.44	0.09
	ภายในกลุ่ม	96.50	324	0.30		
	รวม	97.96	326			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	6.36	2	3.18	13.80**	0.00
	ภายในกลุ่ม	74.66	324	0.23		
	รวม	81.01	326			
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	1.09	2	0.54	1.91	0.15
	ภายในกลุ่ม	92.12	324	0.28		
	รวม	93.21	326			
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.83	2	0.91	4.03*	0.02
	ภายในกลุ่ม	73.58	324	0.23		
	รวม	75.41	326			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F_{.05 (2,324)} = 3.02$ )

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ( $F_{.01 (2,324)} = 4.66$ )

จากตาราง 23 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) ดังตาราง 24

ตาราง 24 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่

พฤติกรรม การบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
1. ด้านการ บริหารงานวิชาการ		$\bar{X}$	4.33	4.28	4.47
	เล็ก	4.33	-	0.05	0.14
	กลาง	4.28	-	-	0.19*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.47	-	-	-
2. ด้านการ บริหารงานบุคคล		$\bar{X}$	4.28	4.32	4.62
	เล็ก	4.28	-	0.04	0.34**
	กลาง	4.32	-	-	0.30**
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.62	-	-	-
ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน โดยรวม		$\bar{X}$	4.31	4.29	4.47
	เล็ก	4.31	-	0.02	0.16
	กลาง	4.29	-	-	0.18*
	ใหญ่ / ใหญ่พิเศษ	4.47	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 24 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน เป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

และด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง และมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

4.3 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ดังตาราง 25 – 26

ตาราง 25 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	0.19	2	0.10	0.40	0.67
	ภายในกลุ่ม	77.71	324	0.24		
	รวม	77.90	326			
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	1.01	2	0.50	1.68	0.19
	ภายในกลุ่ม	96.95	324	0.30		
	รวม	97.96	326			
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.94	2	0.97	3.97*	0.02
	ภายในกลุ่ม	79.08	324	0.24		
	รวม	81.01	326			

ตาราง 25 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
4. ด้านการบริหารงาน ทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	0.26	2	0.13	0.45	0.64
	ภายในกลุ่ม	92.95	324	0.29		
	รวม	93.21	326			
ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.23	2	0.11	0.48	0.62
	ภายในกลุ่ม	75.19	324	0.23		
	รวม	75.41	326			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ( $F_{.05(2,324)} = 3.02$ )

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่

ประสิทธิผลการ บริหารโรงเรียน	ประสบการณ์ใน การปฏิบัติงาน	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน			
			น้อยกว่า 10 ปี	10 – 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		$\bar{X}$	4.44	4.47	4.29
1. ด้านการ บริหารงานบุคคล	น้อยกว่า 10 ปี	4.44	-	0.03	0.15*
	10 – 20 ปี	4.47	-	-	0.18*
	มากกว่า 20 ปี	4.29	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ โดยรวม  
พบว่า ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้ที่มีประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการ  
ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี และน้อยกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 – 20  
ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกัน

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “พฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่าย  
ของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 27

ตาราง 27 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>t</sub>	Y <sub>1</sub>	Y <sub>2</sub>	Y <sub>3</sub>	Y <sub>4</sub>	Y <sub>t</sub>
X <sub>1</sub>											
X <sub>2</sub>	.729**										
X <sub>3</sub>	.850**	.653**									
X <sub>4</sub>	.870**	.689**	.834**								
X <sub>5</sub>	.847**	.721**	.898**	.894**							
X <sub>t</sub>	.935**	.821**	.932**	.936**	.954**						
Y <sub>1</sub>	.714**	.757**	.652**	.689**	.701**	.763**					
Y <sub>2</sub>	.718**	.792**	.641**	.705**	.698**	.772**	.891**				
Y <sub>3</sub>	.687**	.835**	.508**	.599**	.582**	.692**	.837**	.857**			
Y <sub>4</sub>	.679**	.873**	.542**	.634**	.612**	.721**	.717**	.773**	.836**		
Y <sub>t</sub>	.753**	.877**	.630**	.707**	.698**	.794**	.924**	.948**	.948**	.897**	

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 27 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $r = 0.794$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอื่น ๆ รายละเอียดแต่ละด้านดังตาราง 28 – 32

ตาราง 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม ( $Y_t$ )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_1$ )	0.753**	สูง
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ )	0.877**	สูง
3. ด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ )	0.630**	ปานกลาง
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $X_4$ )	0.707**	สูง
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ( $X_5$ )	0.698**	ปานกลาง
โดยรวม ( $X_t$ )	0.794**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 28 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.794$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการกำหนดเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์



ตาราง 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ (Y <sub>1</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.714**	สูง
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.757**	สูง
3. ด้านการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )	0.652**	ปานกลาง
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X <sub>4</sub> )	0.689**	ปานกลาง
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X <sub>5</sub> )	0.701**	สูง
โดยรวม (X <sub>t</sub> )	0.763**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 29 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน วิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.763$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมาย

ตาราง 30 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y <sub>2</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.718**	สูง
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.792**	สูง
3. ด้านการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )	0.641**	ปานกลาง
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X <sub>4</sub> )	0.705**	สูง
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X <sub>5</sub> )	0.698**	ปานกลาง
โดยรวม (X <sub>t</sub> )	0.772**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 30 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงาน  
งบประมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.763$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์  
อยู่ในระดับสูง จำนวน 3 ด้าน คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร  
และด้านการกำหนดเป้าหมาย และมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 2 ด้าน  
คือ ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.687**	ปานกลาง
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.835**	สูง
3. ด้านการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )	0.508**	ปานกลาง
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X <sub>4</sub> )	0.599**	ปานกลาง
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X <sub>5</sub> )	0.582**	ปานกลาง
โดยรวม (X <sub>t</sub> )	0.692**	ปานกลาง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 31 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{xy} = 0.692$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง ทุกด้าน ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 322 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y <sub>4</sub> )	
	Pearson Correlation	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.679**	ปานกลาง
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.873**	สูง
3. ด้านการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )	0.542**	ปานกลาง
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X <sub>4</sub> )	0.634**	ปานกลาง
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X <sub>5</sub> )	0.612**	ปานกลาง
โดยรวม (X <sub>t</sub> )	0.721**	สูง

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 32 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไป  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยภาพรวมมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง  
( $r_{xy} = 0.721$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน  
ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “พฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 33 – 37

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน โดยรวม

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.88	0.77	0.77	0.60	0.03	0.70	19.07**	.00
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.89	0.80	0.80	0.26	0.06	0.28	4.65**	.00
3. ด้านการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )	0.90	0.80	0.80	-0.11	0.04	-0.16	-3.18**	.00
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X <sub>4</sub> )	0.90	0.80	0.80	0.10	0.04	0.12	2.23*	.03

$\alpha = 0.66$       S.E.<sub>est</sub> = 0.21

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 33 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>) ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) และด้านการตัดสินใจ (X<sub>3</sub>) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X<sub>4</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) ด้านการตัดสินใจ (X<sub>3</sub>) และด้านการกำหนดเป้าหมาย (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.70, 0.28, -0.16 และ 0.12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ ร้อยละ 80.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.21$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.66 + 0.60 X_2 + 0.26 X_1 - 0.11 X_3 + 0.10 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.70 Z_{X_2} + 0.28 Z_{X_1} - 0.16 Z_{X_3} + 0.12 Z_{X_4}$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการ  
บริหารงานวิชาการ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.76	0.57	0.57	0.41	0.05	0.47	9.14**	.00
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.79	0.63	0.63	0.22	0.06	0.23	3.48**	.00
3. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X <sub>5</sub> )	0.80	0.64	0.63	0.15	0.06	0.17	2.55*	.02

$$a = 0.94 \quad S.E._{est} = 0.30$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 34 พบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน  
พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการได้  
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>)  
และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่  
ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X<sub>5</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>) รองลงมา  
คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ (X<sub>5</sub>) ตามลำดับ โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.47, 0.23 และ 0.17 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปร  
ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานวิชาการได้ร้อยละ 63.00  
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.30$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.94 + 0.41 X_2 + 0.22 X_1 + 0.15 X_5$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.47 Z_{X_2} + 0.23 Z_{X_1} + 0.17 Z_{X_5}$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการ  
บริหารงานงบประมาณ

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.79	0.63	0.63	0.54	0.05	0.55	11.76**	.00
2. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X <sub>4</sub> )	0.82	0.68	0.67	0.19	0.06	0.21	3.22**	.00
3. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.82	0.68	0.68	0.15	0.07	0.14	2.00*	.04

$$a = 0.53 \quad S.E._{est} = 0.31$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 35 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน  
พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณ  
ได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>)  
และด้านการกำหนดเป้าหมาย (X<sub>4</sub>) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน  
ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>) รองลงมา  
คือ ด้านการกำหนดเป้าหมาย (X<sub>4</sub>) และด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) ตามลำดับ โดยมีค่า  
สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.55, 0.21 และ 0.14 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปร  
ทั้ง 3 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานงบประมาณได้ร้อยละ  
68.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.31$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.53 + 0.54 X_2 + 0.19 X_4 + 0.15 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.55 Z_{X_2} + 0.21 Z_{X_4} + 0.14 Z_{X_1}$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน  
ด้านการบริหารงานบุคคล

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.84	0.70	0.70	0.66	0.04	0.74	18.03**	.00
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.84	0.71	0.71	0.44	0.06	0.46	7.81**	.00
3. ด้านการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )	0.87	0.75	0.75	-0.26	0.04	-0.37	-6.88**	.00

$$a = 0.74 \quad S.E._{est} = 0.25$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 36 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน  
พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลได้  
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>)  
ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) และด้านการตัดสินใจ (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>) รองลงมา  
คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) และด้านการตัดสินใจ (X<sub>3</sub>) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.74, 0.46 และ -0.37 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน  
นี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานบุคคลได้ร้อยละ 75.00  
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.25$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.74 + 0.66 X_2 + 0.44 X_1 - 0.26 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.74 Z_{X_2} + 0.46 Z_{X_1} - 0.37 Z_{X_3}$$



ตาราง 37 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
ด้านการบริหารงานทั่วไป

ตัวแปรพยากรณ์	R	R <sup>2</sup>	Adjusted R <sup>2</sup>	b	S.E.	$\beta$	t	Sig
1. ด้านการติดต่อสื่อสาร (X <sub>2</sub> )	0.87	0.76	0.76	0.79	0.04	0.82	21.52**	.00
2. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X <sub>1</sub> )	0.88	0.77	0.77	0.28	0.06	0.27	4.96**	.00
3. ด้านการตัดสินใจ (X <sub>3</sub> )	0.88	0.78	0.78	-0.18	0.04	-0.23	-4.58**	.00

$$a = 0.39 \quad S.E._{est} = 0.25$$

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 37 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน  
พบว่ามีจำนวน 3 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไปได้  
โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>)  
ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) และด้านการตัดสินใจ (X<sub>3</sub>)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร (X<sub>2</sub>) รองลงมา  
คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ (X<sub>1</sub>) และด้านการตัดสินใจ (X<sub>3</sub>) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์  
ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.82, 0.27 และ -0.23 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ด้าน  
นี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการบริหารงานทั่วไปได้ร้อยละ 78.00  
และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.25$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.39 + 0.79 X_2 + 0.28 X_1 - 0.18 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.82 Z_{X_2} + 0.27 Z_{X_1} - 0.23 Z_{X_3}$$

**ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

ผลการศึกษาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ทั้ง 5 ด้าน พบว่ามี 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
โดยรวมได้ คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ  
และด้านการกำหนดเป้าหมาย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาพฤติกรรม  
กรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังตาราง 38

ตาราง 38 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผล  
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_1$ )	✓
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ )	✓
3. ด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ )	✓
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $X_4$ )	✓
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ( $X_5$ )	×

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์      × หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 38 พบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน  
4 ด้าน ได้แก่ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการตัดสินใจ และด้าน  
การกำหนดเป้าหมาย สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวมได้และ

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการมี  
มนุษยสัมพันธ์ ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนโดยรวม

แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางในการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา ผู้วิจัยนำพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน  
4 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ  
จำนวน 10 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา สังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางในการ  
พัฒนา และนำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

ตั้งคำถามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...เทคนิควิธีการจูงใจ เชิญชวน โน้มน้าวให้ครูและบุคลากร  
มาร่วมกันทำงาน ให้เห็นความสำคัญของงานที่จะทำ เห็นความสำคัญของประโยชน์ใน  
ภาพรวมของโรงเรียนของนักเรียน ผู้บริหารต้องมีลักษณะเป็นตัวอย่างเป็นตัวแบบที่ดี...”

(ไชยยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 4 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความสามารถของครู ให้การ  
ยกย่อง ชมเชย แก่ผู้ที่มีผลงานดีเด่น และมีเทคนิคด้านการจูงใจ พูดจริง ทำจริง มีความ  
จริงใจ ต่อครูทุกคน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความ  
เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน วิชาชีพ มีการกล่าวชมเชยในวาระโอกาสต่าง ๆ ตามความ  
เหมาะสม...”

(กิงมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)

“...ควรมีทิศทางและแนวทางในการกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ทุกคนได้ดำเนินการกิจขององค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยที่ทุกคนในองค์กรร่วมมือขับเคลื่อนมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่าง ๆ...”

(ธนศักดิ์ จันทร์พรหม, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา

สร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับองค์กร มีการเสริมแรงเพื่อสร้างแรงจูงใจ...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารให้การส่งเสริม สนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชา

เจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บริหารให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารส่งเสริมให้กำลังใจแก่ครูและบุคลากรในโรงเรียนในการปฏิบัติงาน รวมทั้งผู้ปกครองที่มีปัญหา ผู้บริหารให้การยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีผลงานดีเด่น ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหน้าที่ด้วยความทุ่มเท เสียสละ อุทิศเวลาให้องค์กรอย่างเต็มที่ ผู้บริหารกระตุ้นและจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ เพื่อการพัฒนาตนเองและวิชาชีพ...”

(กรรณา โถชารีย์, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องกล่าวชมในโอกาสที่เหมาะสม เช่นในการประชุม

การไปร่วมกิจกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาในโอกาสต่าง ๆ เช่น ขึ้นบ้านใหม่ หรือเทศกาลตามความเหมาะสม...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...มีการส่งเสริมและเสริมแรงให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้เหมาะสม

ตามโอกาสสมควร ผู้บริหารจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้พัฒนาตนเองเสมอ...”

(ศุภรัตน์ การุณ, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นสิ่งสำคัญ เช่นเดียวกับการกำหนดเป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจบริหารแบบมีส่วนร่วม การเข้าใจตรงกันคือเป้าหมาย

การสร้างขวัญกำลังใจและการยินดีในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ประสาธ อุระภา, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องคำนึงถึงความสุขของครู ความสุขขององค์กร ความสุขของผู้เรียน การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน มีความยุติธรรม มีคุณธรรมในการพิจารณา สามารถตอบคำถามเพื่อนครูได้ถึงเหตุผล การสร้างบรรยากาศที่ดีของครู ในสถานที่ทำงาน ห้องเรียนเอื้อการเรียนรู้ ห้องทำงานเอื้อต่อครู ส่งเสริมและยกย่องครู ในวาระต่าง ๆ...”

(นิรุทธิ์ พลบุตร, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการสร้างแรงจูงใจ ดังตาราง 39

ตาราง 39 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
ด้านการสร้างแรงจูงใจ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
1. ผู้บริหารควรมีเทคนิควิธีการจูงใจในการเชิญชวน โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรมาร่วมกันปฏิบัติงาน และให้เห็นความสำคัญของงานที่จะทำให้ประสงความสำเร็จ	√	√			√	√				√		5	50

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
2. ผู้บริหารต้องมีลักษณะที่เป็นตัวอย่างเป็นต้นแบบที่ดีทั้งการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน	√												
3. ผู้บริหารควรมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรในโรงเรียน		√										1	10
4. ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วยการยกย่องชมเชย และให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม		√	√		√	√	√	√	√	√		8	80
5. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ			√			√		√				3	30

ตาราง 39 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
6. ผู้บริหารควรมีทิศทางการ และแนวทางในการ กำหนดเป้าหมายเพื่อให้ ทุกคนได้ดำเนินการกิจ ขององค์กรบรรลุ เป้าหมาย				√								1	10
7. ผู้บริหารต้องสร้าง ความเชื่อมั่นให้กับครูและ บุคลากรในโรงเรียนเพื่อ สร้างความสัมพันธ์อันดี ให้กับองค์กร					√							1	10
8. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ยุติธรรมแก่ครูและ บุคลากรในโรงเรียน						√				√		2	20
9. ผู้บริหารควรมีการ สร้างบรรยากาศที่ดี ของครูในสถานที่ทำงาน ห้องเรียนเอื้อการเรียนรู้ ห้องทำงานเอื้อต่อครู										√		1	10

จากตาราง 39 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ เรียงตามลำดับความถี่จากมาก  
ไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร  
ในโรงเรียน ด้วยการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม

2. ผู้บริหารควรมีเทคนิควิธีการจูงใจในการเชิญชวน โน้มน้าวให้ครูและบุคลากรมาร่วมกันปฏิบัติงาน และให้เห็นความสำคัญของงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

3. ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...การสื่อสารทั้งภายในภายนอก เช่น การแจ้งข่าวสาร การเกษียณหนังสือราชการ ต้องให้เร็ว ตรงกับกลุ่มเป้าหมาย มีการสื่อสารที่ชัดเจนทั้งการพูด การเขียน ต้องชัดเจนในสิ่งที่ผู้บริหารต้องสื่อสารออกไป...”

(ไชยยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 4 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดี ในโรงเรียนมีใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่หลากหลาย มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน และมีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจนทำให้เกิดความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้อยู่เสมอ เพื่อใช้ข้อมูลในการติดต่อสื่อสารกับครูบุคลากรในโรงเรียน ต้องเป็นผู้รับข่าวสารใหม่ ๆ เสมอเพื่อจะได้ใช้ข้อมูลในการติดต่อกับครูและบุคลากรทางการศึกษา รวมถึงผู้ปกครองด้วย...”

(กิงมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีข้อมูลข่าวสารที่รอบด้านเพื่อใช้ในการติดต่อกับผู้ใต้บังคับบัญชา สารที่ดีคือสารที่เป็นความจริง เป็นสากล จะทำให้ผู้รับข่าวสารได้ข้อมูลที่รอบด้านและมีประโยชน์อย่างยิ่ง...”

(ธนศักดิ์ จันทร์พรหม, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)



“...ผู้บริหารที่ดีควรมรณาจากที่ดีในการติดต่อสื่อสาร ให้ข้อมูลเชิงลึกกับผู้บังคับบัญชาได้ในทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นการปรึกษาเรื่องงาน หรือเรื่องอื่น ๆ ตามวาระสมควร...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารแสวงหาความรู้ ข้อมูลข่าวสาร เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ผู้บริหารแจ้งให้ครูและบุคลากรได้ทราบเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ตลอดจนนโยบายจากหน่วยเหนือ เพื่อให้ครูและบุคลากรทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ ผู้บริหารส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการสื่อสารซึ่งกันและกันภายในองค์กรอย่างทั่วถึง ผู้บริหารประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและบุคลากร และผู้ปกครองทราบ...”

(กรรณา โถชารีย์, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสาร การรับข่าวสารให้ชัดเจนเพื่อการดำเนินงานให้เกิดประสิทธิผล ข้อมูลที่ได้รับต้องชัดเจนในการที่จะมอบหมายภาระงานต่าง ๆ ให้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีข้อมูลที่หลากหลายในเรื่องต่าง ๆ และสามารถแจกแจงรายละเอียดเกี่ยวกับข้อมูลต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี...”

(ศุภรัตน์ การุณ, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...การติดต่อสื่อสารผู้บริหารแบ่งออกเป็น 3 ส่วนสำคัญ คือ ผู้รับสาร สาร ผู้ส่งสาร ผู้รับสารมีความชัดเจนไม่คลุมเครือ ชัดเจนในสาร ผู้บริหารต้องกำกับการสื่อสารสมัยใหม่...”

(ประสาท อุระภา, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีเครือข่ายในการประสานงานเพื่อสร้างเครือข่ายการเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กรต่าง ๆ ในบริเวณรอบ ๆ ของโรงเรียน เพื่อผู้บริหารจะได้สร้างความสัมพันธ์กันและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน...”

(นิรุทธิ์ พลบุตร, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ  
แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารโรงเรียน ด้านการติดต่อสื่อสาร ดังตาราง 40

ตาราง 403 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการ  
ติดต่อสื่อสาร  
ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการ พัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ควรมีระบบการ สื่อสารที่มีความ เที่ยงตรง รวดเร็ว ชัดเจน และเพียงพอต่อการ ตัดสินใจในการ ปฏิบัติงาน	√	√					√		√		4	40
2. ผู้บริหารควรมีใช้การ เทคนิค หรือรูปแบบ ในการติดต่อสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อให้ สะดวกและรวดเร็ว ในการสั่งการและการ ปฏิบัติงาน	√	√					√			√	4	40
3. ผู้บริหารควรมีใช้การ สื่อสารรวมถึงส่งเสริม และสนับสนุนเพื่อสร้าง ความเข้าใจอันดีระหว่าง กันภายในโรงเรียน		√				√					2	20

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
4. ผู้บริหารควรแสวงหาความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในโรงเรียน รวมถึงบุคคลอื่น ๆ ด้วย			√			√					2	20
5. ผู้บริหารต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีข้อมูลข่าวสารที่รอบด้านเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในโรงเรียน				√	√	√		√			4	40
6. ผู้บริหารควรให้ข้อมูลเชิงลึกกับผู้ครูและบุคลากรได้ในทุกเรื่องไม่ว่าจะเป็นการปรึกษาเรื่องงาน หรือเรื่องอื่น ๆ ตามสมควร					√						1	10
7. ผู้บริหารควรแจ้งให้ครูและบุคลากรได้ทราบเรื่องราวเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษา ตลอดจนนโยบายจากหน่วยงานทางการศึกษาต่าง ๆ						√					1	10

ตาราง 40 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10			
8. ผู้บริหารกลั่นกรองข้อมูลข่าวสารจากครูและบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างถูกต้องและแม่นยำ						√						1	10
9. ผู้บริหารควรประชาสัมพันธ์ความเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของโรงเรียนแก่ครูและบุคลากร และผู้ปกครองทราบ							√	√				2	20

จากตาราง 40 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ควรมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ชัดเจน และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
2. ผู้บริหารควรมีใช้การเทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้สะดวกและรวดเร็วในการสั่งการและการปฏิบัติงาน
3. ผู้บริหารต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีข้อมูลข่าวสารที่รอบด้านเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการตัดสินใจ

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ต้องคำนึงถึงความเป็นส่วนรวม ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นที่ตั้ง ผลประโยชน์ของโรงเรียน ผลประโยชน์ของนักเรียน ผลประโยชน์ของครูเป็นที่ตั้ง ไม่ได้มองถึงผลประโยชน์ของเรา การตัดสินใจรวมไปถึงการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม มีส่วนร่วมในการร่วมทำ ร่วมคิด ร่วมการตัดสินใจ ผู้บริหารต้องขอความเห็นให้เขามีส่วนร่วมหรือลงมติในการที่จะตัดสินใจ ถือว่าเขาได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมรับผิดชอบร่วมกัน...”

(ไชยยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์ 4 มีนาคม 2566)

“...ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน ควรเปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงาน และผู้บริหารควรมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน และชัดเจนในการบริหารงานในโรงเรียน...”

(วัฒนา สุวรรณไตรย์, สัมภาษณ์ 29 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารควรรับฟังทุกความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา หัวหน้างาน รวมถึงทุกคนในองค์กร คำนึงถึงผลของการตัดสินใจเป็นหลักว่าเกิดผลดีมากกว่าเกิดผลเสียหรือไม่...”

(กิงมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการตัดสินใจที่ดี คำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการตัดสินใจ ไม่ควรตัดสินใจเพียงลำพัง ต้องเรียกผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในเรื่องนั้น ๆ มาตัดสินใจร่วมกัน...”

(ชนศักดิ์ จันทรพรหม, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีควรมีการประชุมทำความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ เป็นองค์กรอย่างตัดสินใจเพียงลำพัง ต้องรับฟังความคิดเห็นทุก ๆ ฝ่าย...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจ ผู้บริหารให้ครูและบุคลากรและชุมชนมีส่วนร่วมและมีอิสระในการตัดสินใจ ผู้บริหารนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจ ผู้บริหารมีการกำหนดสายบังคับบัญชาไว้ชัดเจนเพื่อใช้ในกระบวนการบริหาร การตัดสินใจของผู้บริหารช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากร...”

(กรรณา โถชารีย์, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...มีข้อมูลที่เพียงพอในการตัดสินใจ ผู้บริหารแต่ละคนประสานขอข้อมูล การฟังให้รอบด้านก่อนการตัดสินใจ ถ้าข้อมูลมีความแม่นยำและข้อมูลที่ได้รับมีประโยชน์ต่อการตัดสินใจในสิ่งต่าง ๆ ก็จะทำให้การตัดสินใจมีประโยชน์มากขึ้น...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องรับฟังความคิดเห็นของครู ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมเป็นผู้ตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เป็นเรื่องขององค์กร การคิดหาเหตุผลในการตัดสินใจให้เกิดผลเสียน้อยที่สุด...”

(ศุภรัตน์ การุณ, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจ การคำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด เป็นการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วมไม่ตัดสินใจเพียงลำพัง...”

(ประสาท อูระภา, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีต้องศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ให้รอบด้านก่อนจะตัดสินใจควรพิจารณาถึงผลกระทบให้รอบด้าน ว่าผลที่เกิดขึ้นกระทบใคร ต้องยึดถือผลประโยชน์องค์กรเป็นหลัก...”

(นิรุทธิ์ พลบุตร, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการตัดสินใจ ดังตาราง 41

ตาราง 41 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการตัดสินใจ ตามความ  
คิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารและปฏิบัติงานในโรงเรียน	√	√	√		√	√		√	√		7	70
2. ผู้บริหารควรมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน		√									1	10
3. ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในโรงเรียน		√									1	10
4. ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน มีการกำหนดสายบังคับบัญชาไว้ชัดเจนในการบริหารงานในโรงเรียน		√				√					2	20

## ตาราง 41 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
5. ผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจที่ดี คำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการตัดสินใจ			√	√				√		√	4	40
6. ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรรวมถึงชุมชนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง						√			√		2	20
7. ผู้บริหารควรนำข้อมูลและผลการประเมินไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการภายในสถานศึกษา						√					1	10
8. ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูและบุคลากรในโรงเรียน						√					1	10
9. ผู้บริหารต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอและรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการตัดสินใจในการ							√		√	√	3	30





“...ผู้บริหารต้องคำนึงถึงสิ่งที่นำมาเป็นเป้าหมายว่าสามารถทำให้เกิดผลได้จริงไหม เหมาะสมกับบริบทขององค์กรหรือไม่ เพราะเป้าหมายที่กำหนดขึ้นต้องอาศัยความร่วมมือของภาคี 4 ฝ่าย...”

(กิ่งมณี ผ่านสุวรรณ, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารสถานศึกษาต้องระดมความคิดในการที่จะร่วมกันพัฒนาองค์กรเพื่อกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ทุกคนในองค์กรเกิดความภาคภูมิใจในเป้าหมายที่ร่วมกันกำหนด...”

(ธนศักดิ์ จันทร์พรหม, สัมภาษณ์ 26 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้องค์กรเดินไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายไปด้วยกัน และเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน...”

(อุทุมพร ทองวงษา, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจแก่ครูและบุคลากร และชุมชนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย เมื่อกำหนดเป้าหมายและนโยบายแล้วครูและบุคลากร และชุมชนสามารถปฏิบัติตามได้ ผู้บริหารมีการปรึกษาหารือกับครูและบุคลากร และชุมชนเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสมในการสั่งการ ผู้บริหาร ครูและบุคลากร และชุมชนได้ร่วมกันกำหนดเป้าหมายและนโยบายของโรงเรียน ผู้บริหารมีการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการของโรงเรียนและชุมชน...”

(กรรณา โถชารีย์, สัมภาษณ์ 24 มกราคม 2566)

“...ประเมิน IQA มีการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน รับผิดชอบ มีส่วนร่วมให้มีส่วนร่วม ถ้ามคนรอบข้าง ถ้ามหัวหน้างาน เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมาย ชักจูง มีเป้าหมายชัดเจน สร้างความตระหนัก มีเหตุและผล การมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการโน้มน้าวให้ได้ใจเขา...”

(อุเทน ทองสวัสดิ์, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องมีส่วนร่วมกับบุคลากร และชุมชน ในการกำหนด เป้าหมายร่วมกัน...”

(ศุภรัตน์ การุณ, สัมภาษณ์ 23 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายในสิ่งที่สามารถทำได้ และเป็นไปได้ เป้าหมายเปรียบเสมือนเข็มทิศในการทำงานทำทุกกิจกรรมให้ประสบผลสำเร็จ เป้าหมายที่ดีและชัดเจนเป็นไปได้เป็นเป้าหมายของทุกคนในองค์กรร่วมกันคิด และขับเคลื่อนไปด้วยกัน...”

(ประสาธ อุระภา, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

“...ผู้บริหารที่ดีก่อนการกำหนดเป้าหมายต้องทำ SWAT เพื่อให้ครู บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย กำหนดทิศทางด้วยกัน เพื่อให้ทุกคนได้รับรู้ ถึงแนวทางด้วยกัน การขับเคลื่อนให้สู่เป้าหมายก็จะประสบความสำเร็จร่วมกัน...”

(นิรุทธิ์ พลบุตร, สัมภาษณ์ 19 มกราคม 2566)

จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 10 คน สามารถสังเคราะห์ข้อเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารโรงเรียน ด้านการกำหนดเป้าหมาย ดังตาราง 42

ตาราง 42 ตารางแสดงการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศกสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะแนว ทางการพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
1. ผู้บริหารที่ดีควรมี เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงาน สำเร็จและไปสู่เป้าหมาย ที่กำหนดไว้	√	√	√		√	√	√		√		7	70

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
2. ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายไปด้วยกันและเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน				√	√	√	√	√	√	√	7	70
3. ผู้บริหารควรมีการแจ้งเป้าหมายในการพัฒนาสถานศึกษาให้ครูและบุคลากรทราบเพื่อเป็นการพัฒนาและแก้ปัญหาร่วมกัน	√										1	10
4. ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษา		√									1	10
5. ผู้บริหารควรมีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้		√									1	10
6. ผู้บริหารควรสร้างความพึงพอใจแก่ครูและบุคลากร รวมถึงชุมชนในการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย						√					1	10

ตาราง 42 (ต่อ)

ข้อเสนอแนะแนวทาง การพัฒนา	ผู้เชี่ยวชาญคนที่										รวม	ร้อยละ
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
7. ผู้บริหารควรกำหนด เป้าหมายที่มี ความสัมพันธ์กับความ ต้องการของโรงเรียน และชุมชน						√					1	10
8. ผู้บริหารต้องกำหนด เป้าหมายที่สามารถทำได้ และเป็นไปได้			√						√		2	20

จากตาราง 42 พบว่า แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย เรียงตามลำดับความถี่จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ

1. ผู้บริหารที่ดีควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
2. ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายไปด้วยกัน และเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน
3. ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ และเป็นไปได้

จากการวิเคราะห์และสรุปผลข้างต้นสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ได้ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ
  - 1.1 ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรในโรงเรียน ด้วยการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม

1.2 ผู้บริหารควรมีเทคนิควิธีการจูงใจในการเชิญชวน โน้มน้าวให้ครู และบุคลากรมารวมกันปฏิบัติงาน และให้เห็นความสำคัญของงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ

## 2. ด้านการติดต่อสื่อสาร

2.1 ควร มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ชัดเจน และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้บริหารควรมีใช้การเทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อให้สะดวกและรวดเร็วในการสั่งการและการปฏิบัติงาน

2.3 ผู้บริหารต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีข้อมูลข่าวสาร ที่รอบด้านเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

## 3. ด้านการตัดสินใจ

3.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารและปฏิบัติงานในโรงเรียน

3.2 ผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจที่ดี คำนึงถึงผลที่จะตามมาหลังจากการตัดสินใจ

3.3 ผู้บริหารต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอและรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานในโรงเรียน

## 4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย

4.1 ผู้บริหารที่ดีควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ และไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

4.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายไปด้วยกัน และเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

4.3 ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ และเป็นไปได้ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผล ในบทที่ 5 ต่อไป

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และขอเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และนำเสนอขอเสนอแนะ ดังนี้

1. ความมุ่งหมายของการวิจัย
2. สมมติฐานของการวิจัย
3. วิธีดำเนินการวิจัย
4. สรุปผลการวิจัย
5. อภิปรายผลการวิจัย
6. ขอเสนอแนะ

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน
3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน

4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

7. เพื่อหาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัย ไว้ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

3. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน



จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีความแตกต่างกัน

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาอย่างน้อย 1 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการ ดังนี้

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 จำนวนทั้งสิ้น 2,113 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 192 คน และครูผู้สอน จำนวน 1,921 คน จากทั้งหมด 175 โรงเรียน

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ปีการศึกษา 2564 ผู้วิจัยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970, pp. 607 – 610, อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 43) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 327 คน จำแนกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 99 คน และครูผู้สอน จำนวน 228 คน จากนั้นผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi – Stage Random Sampling)

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

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

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน

ที่ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 5 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะ เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็น แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของ เรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ความถูกต้อง ความเหมาะสมของภาษา โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ได้ค่าดัชนี ความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.8 ถึง 1 และนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารและ ครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 50 ชุด ซึ่งไม่ใช้ตัวอย่าง วิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา รายข้ออยู่ระหว่าง 0.41 – 0.89 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหาร สถานศึกษา เท่ากับ 0.98 และค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผล การบริหารโรงเรียน รายข้ออยู่ระหว่าง 0.53 – 0.84 และได้ค่าความเชื่อมั่น ของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.98

3.2 แบบสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

#### 4. การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดการทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

4.1 ดาวนโหลดไฟล์ข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลผ่าน Google form

4.2 ตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของข้อมูลที่ได้รับมา

4.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 4.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทั้งนี้ได้วิเคราะห์ตามสมมติฐานการวิจัย

## 5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

### 5.1 สถิติพื้นฐาน

5.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

5.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

5.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 5.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

5.2.1 การตรวจสอบความตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อรายการกับประเด็นหลักของเนื้อหา (IOC)

5.2.2 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson)

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

### 5.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

5.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 และ 3 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

5.3.2 สมมติฐานข้อ 2 และ 4 ในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบที (t - test) ชนิด Independent Samples และในส่วนของการเปรียบเทียบโดยใช้ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ใช้การทดสอบเอฟ (F - test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé - Method) วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

5.3.3 สมมติฐานข้อ 5 ใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product – Moment Correlation Coefficient)

5.3.4 สมมติฐานข้อ 6 ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ  
แต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

### สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
สกลนคร เขต 1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1  
สรุปผลได้ ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา  
เป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย  
3 ลำดับแรก คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์  
ตามลำดับ

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์  
ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมี  
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน  
ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน  
โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

2.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

2.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้านการบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.794$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_1$ ) และด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $X_4$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_1$ ) ด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ ) และด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $X_4$ ) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.70, 0.28, -0.16 และ 0.12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถรวมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร

เขต 1 โดยรวมได้ ร้อยละ 80.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.21$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.66 + 0.60 X_2 + 0.26 X_1 - 0.11 X_3 + 0.10 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.70 Z_{X2} + 0.28 Z_{X1} - 0.16 Z_{X3} + 0.12 Z_{X4}$$

7. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 จากคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

#### 7.1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ

7.1.1 ผู้บริหารควรมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากร ในโรงเรียน ด้วยการยกย่อง ชมเชย และให้รางวัลแก่ครูตามโอกาสที่เหมาะสม

7.1.2 ผู้บริหารควรมีเทคนิควิธีการจูงใจในการเชิญชวน โน้มน้าวให้ครู และบุคลากรมารวมกันปฏิบัติงาน และให้เห็นความสำคัญของงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

7.1.3 ผู้บริหารควรส่งเสริมสนับสนุนให้ครูและบุคลากรในโรงเรียน มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและวิชาชีพ

#### 7.2 ด้านการติดต่อสื่อสาร

7.2.1 ควรมีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว ชัดเจน และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

7.2.2 ผู้บริหารควรมีใช้การเทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร ที่หลากหลายเพื่อให้สะดวกและรวดเร็วในการสั่งการและการปฏิบัติงาน

7.2.3 ผู้บริหารต้องมีทักษะในการติดต่อสื่อสารที่ดี มีข้อมูลข่าวสาร ที่รอบด้านเพื่อใช้ในการติดต่อสื่อสารกับครูและบุคลากรในโรงเรียน

#### 7.3 ด้านการตัดสินใจ

7.3.1 ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการบริหารและปฏิบัติงานในโรงเรียน

7.3.2 ผู้บริหารต้องมีการตัดสินใจที่ดี คำนึงถึงผลที่จะตามมา  
หลังจากการตัดสินใจ

7.3.3 ผู้บริหารต้องมีข้อมูลสารสนเทศที่เพียงพอและรวบรวมข้อมูล  
เพื่อใช้ในการตัดสินใจในการบริหารจัดการการปฏิบัติงานในโรงเรียน

#### 7.4 ด้านการกำหนดเป้าหมาย

7.4.1 ผู้บริหารที่ดีควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้การปฏิบัติงาน  
สำเร็จและไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

7.4.2 ผู้บริหารควรจัดให้มีการประชุมเพื่อกำหนดเป้าหมายไปด้วยกัน  
และเป็นแนวปฏิบัติเดียวกัน

7.4.3 ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่สามารถทำได้ และเป็นไปได้

### อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา  
เขต 1 ผู้วิจัยอภิปรายผลตามผลการวิจัย ดังนี้

1. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
ครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ  
แรก คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ  
ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะ  
ความรู้ ความสามารถในการสรุปหรือตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน ผู้บริหาร  
สามารถจัดลำดับความสำคัญ ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ ผู้บริหารมีความสามารถ  
ในการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน อีกทั้งผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครู  
และบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน  
ในโรงเรียน ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรเป็นประจำ  
และผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรเพื่อให้ครูปฏิบัติงาน  
ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังที่ สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 19) ได้สรุปไว้ว่า พฤติกรรม  
การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกของผู้บริหาร



ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานรวมถึงการทำหน้าที่ของผู้บริหาร แสดงออกให้ครูสามารถสังเกต  
 ได้ในการบริหารงานในการใช้กระบวนการโดยให้ผู้ร่วมงานร่วมมือในการปฏิบัติงาน  
 เพื่อนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ  
 สุภาภรณ์ ศรีทิพย์ (2560, หน้า 130 – 133) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง  
 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความ  
 คิดเห็นของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี  
 เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม  
 และรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปตามลำดับ ดังนี้ ด้านการ  
 ติดต่อสื่อสาร ด้านการเป็นผู้นำ ด้านการจูงใจ ด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนด  
 เป้าหมายและด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน ผลการวิจัยของ นพธดา บุญหลอวัฒนา  
 (2561, หน้า 87 – 91) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ  
 การดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) พฤติกรรมการบริหารของ  
 ผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2  
 ทั้งโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ปุระเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561,  
 หน้า 77 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า  
 1) พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มี  
 ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการจูงใจ รองลงมา ได้แก่ ด้านการตัดสินใจ ด้านการเป็นผู้นำ  
 ด้านการกำหนดเป้าหมาย ตามลำดับ

2. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
 และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์  
 ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

2.1 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต  
 พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
 และครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า แตกต่างกันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน

ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้นด้านการติดต่อสื่อสาร ไม่แตกต่างกัน โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นมากกว่าครูผู้สอน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารสถานศึกษา โดยตรง ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวมากกว่าครูผู้สอน ดังที่ ปุระเชษฐ์ ขำหินตั้ง (2561, หน้า 77 - 79) กล่าวถึงข้อเสนอแนะสำหรับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ที่สำคัญคือ ผู้บริหารควรสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ครู ในการปฏิบัติงานให้สำเร็จร่วมกันได้ โดยให้ความสำคัญให้โอกาสครูได้มีส่วนร่วมในการ กำหนดสภาพที่คาดหวังของโรงเรียน ควรเป็นผู้นำที่ดีแสดงความเป็นผู้นำ สามารถครองใจ คนและคณะทำงานเป็นศาสตร์และศิลป์ในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่วางไว้ ควรมีการติดต่อสื่อสารใช้ภาษาให้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร และบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ควรศึกษาหาข้อมูลต่าง ๆ ในการพัฒนาหรือตัดสินใจ เรื่องใด ๆ เพื่อให้เกิดผลสูงสุดและมีการบริหารจัดการที่ดี และควรกำหนดวิสัยทัศน์ ที่มุ่งเน้นทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โรงเรียน พัฒนาครู พัฒนานักเรียน ให้มีคุณภาพ รอบด้านเกิดประโยชน์แก่องค์กร

2.2 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสร้างแรงจูงใจ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการตัดสินใจ ด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในแต่ละโรงเรียนมีความ คล้ายคลึงกันไม่ว่าจะอยู่ในโรงเรียนที่มีขนาดต่าง ๆ กัน ทำให้บุคลากรในแต่ละโรงเรียน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องดังกล่าวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงมีความคิดเห็น ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า คุณลักษณะ อันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิผลโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.3 พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านการตัดสินใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ แตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และด้านการกำหนดเป้าหมาย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่าผ่านการปฏิบัติงาน มานานและหลากหลายรูปแบบกว่า อีกทั้งยังมีโอกาสได้ร่วมปฏิบัติงานกับผู้บริหาร สถานศึกษามาเป็นเวลานานกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อยกว่าจึงอาจทำให้มีมุมมองหรือ ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า สอดคล้อง กับผลการวิจัยของ เบญจสร มาทิพย์ (2560, หน้า 77 – 79) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมการ บริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า เปรียบเทียบพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชลบุรี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน ทุกด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการ บริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานวิชาการ และด้าน การบริหารงานทั่วไป ตามลำดับ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า มีการวางแผนอัตรากำลังครู และบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน ส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัย และการลงโทษของครูและบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน และมีการดำเนินการ เกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม อีกทั้งมีการบริหาร

จัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง มีการจัดทำแผนงบประมาณและค่าของงบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ และมีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 171 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยของ ประภาส จิตร์กสิศิลป์ (2561, หน้า 169 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก และผลการวิจัยของ ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 141 – 144) ได้ทำการวิจัยเรื่องทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2 พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานีเขต 2 โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน ความสามารถในการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยครูผู้สอนมีความคิดเห็นมากกว่า

ผู้บริหารสถานศึกษา ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษาเป็นเรื่องของผลสำเร็จในการบริหารจัดการและปฏิบัติงาน ภายในสถานศึกษาทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่างเป็นผู้มีบทบาทในการ ขับเคลื่อนการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในสถานศึกษาทำให้ทั้งผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอนต่างมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนและประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้า กลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ประภาส จิตรักศิลป์ (2561, หน้า 169 - 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียนตามทัศนะ ของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการ บริหารงานวิชาการ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และด้านการ บริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน และจากผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ใน โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง อาจเป็นเพราะว่าการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดใหญ่นั้นมีปัจจัยทางการบริหาร ที่มากและเพียงพอต่อการบริหารจัดการ จึงอาจทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่อยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณรงค์ฤทธิ์ นามเหลา (2560, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของ ผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษา เขต 23 พบว่า คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนและ ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน หัวหน้ากลุ่มงานและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกตามที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่ปฏิบัติงาน ทั้งภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ผลการวิจัยของ วราภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 171 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็น องค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับ การศึกษาของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง และผลการวิจัยของ ประภาส จิตรรักศิลป์ (2561, หน้า 169 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามุกดาหาร ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพ โรงเรียน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามขนาดโรงเรียน ทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ดังนั้นไม่เป็นไป ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าในแต่ละโรงเรียนมีการบริหารงานโดยผู้บริหารที่เหมือนกัน จึงอาจทำให้ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มองภาพรวมของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในมุมมองที่คล้ายคลึงกัน จึงมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วราภรณ์ บุษดี (2560, หน้า 171 – 172) ได้ทำการวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิภาพ

โรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน ครูผู้สอนและคณะกรรมการสถานศึกษา  
 ขั้นพื้นฐาน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร จำแนกตามสถานภาพโรงเรียน  
 ทั้งโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01  
 ส่วนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในตำแหน่งของครูผู้สอน ระดับการศึกษา  
 ของคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ทั้งโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่าง

5. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์  
 ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวม อยู่ในระดับสูง ( $r_{xy} = 0.794$ ) อย่างมีนัยสำคัญ  
 ทางสถิติที่ระดับ .01 ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน  
 ต่างมีความคิดเห็นคล้ายคลึงกันว่าประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนนั้นจะเกิดประสิทธิ  
 ได้ต้องอาศัยพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อการบริหารจัดการ  
 ให้โรงเรียนเกิดประสิทธิผล สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จันจิรา เขียวคล้าย (2559,  
 หน้า 96 - 99) ได้ทำการวิจัยเรื่องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหาร  
 ของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรม  
 การบริหารของผู้บริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากเรียงลำดับดังนี้ คือ  
 พฤติกรรมด้านการเป็นผู้นำ พฤติกรรมด้านการสร้างแรงจูงใจ พฤติกรรมด้านการ  
 ติดต่อสื่อสาร และพฤติกรรมด้านการตัดสินใจ ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม  
 และรายด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับดังนี้ คือ ด้านความสามารถในการปรับเปลี่ยน  
 และพัฒนาโรงเรียน ด้านความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในโรงเรียน  
 ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น  
 และด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก พฤติกรรมการบริหาร  
 ของผู้บริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของโรงเรียนในระดับค่อนข้างสูง  
 ( $r = 0.729$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และผลการวิจัยของ วิลาวัลย์ ชูศรีवास  
 (2562, หน้า 126 - 128) ได้ทำการวิจัยเรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรี  
 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารของ  
 ผู้บริหารสตรีกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

จังหวัดกาฬสินธุ์ มีความสัมพันธ์กันทางบวกในระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) = .913

6. พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 5 ด้าน พบว่ามีจำนวน 4 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_1$ ) และด้านการ ตัดสินใจ ( $X_3$ ) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านการกำหนด เป้าหมาย ( $X_4$ ) ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ( $X_2$ ) รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ( $X_1$ ) ด้านการตัดสินใจ ( $X_3$ ) และด้านการกำหนดเป้าหมาย ( $X_4$ ) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.70, 0.28, -0.16 และ 0.12 ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 โดยรวมได้ ร้อยละ 80.00 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.21$

จากผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร วิทยาลัย โดยรวมได้ มีทั้งหมด 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการสร้าง แรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมาย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าโรงเรียน ที่จะประสบความสำเร็จด้านการบริหารโรงเรียนได้นั้นต้องอาศัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงออก ของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูภายในโรงเรียน โดยใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารและประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูล ข่าวสารอย่างครบถ้วนและทั่วถึง มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสาร ซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน และมีเทคนิคในการติดต่อประสานงานกับครู และบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี อาศัยพฤติกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการสร้างแรงจูงใจ ซึ่งการสร้างแรงจูงใจเป็นการแสดงออก ของผู้บริหารในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครู มอบหมายงานตามความสามารถ ของครู เปิดโอกาสให้ครูแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ ดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก



ความสะอาดและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครู ที่มีผลงานดีเด่น ให้มีการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ และมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ พูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ และให้ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกันและอาศัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาด้านการตัดสินใจ และด้านการกำหนดเป้าหมาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วิลาวัลย์ ชูศรีवास (2562, หน้า 126 - 128) ได้ทำการวิจัยเรื่องพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ การติดต่อสื่อสาร ( $X_3$ ) การจูงใจ ( $X_5$ ) การมีมนุษยสัมพันธ์ ( $X_1$ ) และการบริหารแบบมีส่วนร่วม ( $X_6$ ) โดยตัวแปรทั้งสี่ร่วมกันพยากรณ์ความแปรปรวนของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 83.80

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 มีจำนวน 4 ด้าน โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านการติดต่อสื่อสาร ซึ่งการติดต่อสื่อสารเป็นการแสดงออกของผู้บริหารในการสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างครูภายในโรงเรียน โดยใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสาร และประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างครบถ้วนและทั่วถึง มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจของครู ส่งเสริมให้ครูในโรงเรียนได้มีการแลกเปลี่ยนข่าวสารซึ่งกันและกัน มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจน

และมีเทคนิคในการติดต่อประสานงานกับครูและบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้เป็นอย่างดี รองลงมา คือ ด้านการสร้างแรงจูงใจ ด้านการตัดสินใจ และด้านการกำหนด เป้าหมาย ตามลำดับ ดังนั้นควรมีการส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมการบริหารด้านดังกล่าวเพื่อพัฒนาการบริหารงานในโรงเรียนและส่งผลให้เกิดประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนและการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ในโรงเรียนต่อไป

### 1.2 จากผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร

สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการตัดสินใจ ด้านการสร้างแรงจูงใจ และด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ตามลำดับ ในการบริหารงานโรงเรียน ผู้บริหารควรมีการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถในการสรุปหรือตัดสินใจขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน จัดลำดับ ความสำคัญ ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้ และมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการ ในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน เพื่อให้สามารถนำไปพัฒนาประสิทธิผล การบริหารงานโรงเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

## 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรนำพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 1 และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาภาวะผู้นำในยุคปกติใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 เพื่อสะท้อนถึงประสิทธิภาพในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษาในยุคปกติใหม่ต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราษฎ์. (2560). *ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำการเรียนรู้ สำหรับผู้บริหาร สถานศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). ขอนแก่น : คลังน่านาวิทยา.
- กมลลักษณ์ สิทธิรัตน์ ณ นครพนม. (2558). *ปัจจัยพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครพนม เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กิ่งแก้ว เกื้อหนองขุ่น. (2560). *ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- คำเตียง กำแกเลี้ยง. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประกันคุณภาพการศึกษา ภายในของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันจิรา เขียวคล้าย. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ในจังหวัดสุราษฎร์ธานี*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- จันทรา จรเด็จ. (2560). *พฤติกรรมกรรมการบริหารองค์การแห่งการเรียนรู้ของผู้บริหาร สถานศึกษาโรงเรียนสวนกุหลาบวิทยาลัย ชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 18*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทิมา พลอินทร์. (2555). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา พระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ลพบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏ เทพสตรี.
- จิตรา น้ำใส. (2559). *การศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากร ทางการศึกษาโรงเรียนในอำเภอขลุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). *ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21*. การประชุม วิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น สู่ ประชาคมอาเซียน : ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.

- ชุตติกาญจน์ ทองทับ. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนในอำเภอเมืองชลบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ณรงฤทธิ์ นามเหล่า. (2560). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธนกร อัมจักร. (2557). *ความสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารกับการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เขต 27. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ธนายุทธ ช่อมะลิ. (2563). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรมสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- ธิติกานต์ ระเบียบ. (2560). *พฤติกรรมกรรมการบริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูในเขตอำเภอนิคมน้ำอ้อม จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ คศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ธีระ รุณเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.*
- \_\_\_\_\_. (2557). *การบริหารโรงเรียนยุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพฯ: บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.*
- นพรดา บุญหล่อวัฒนา. (2561). *พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการดำเนินการระบบดูแลช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- นฤชยา นนทยะโส. (2556). *คุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*

นฤมล สุวรรณรงค์. (2564). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

นิชานันท์ ราชวัน. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารโรงเรียนกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสามโคก สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

นิติพล ภูตะโชติ. (2556). *พฤติกรรมมองค์การ*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นิตากร กองอุดม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของผู้บริหารมืออาชีพกับคุณภาพงานวิชาการตามความคิดเห็นของครูผู้สอนและผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

บุญใจ ศรีสถิตนรากร. (2553). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์*. กรุงเทพฯ: ยูแอนด์ไออินเตอร์มีเดีย จำกัด.

บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

เบญจสร มาทิพย์. (2560). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มโรงเรียนบางละมุง 1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ใบบุญ ชาติบุญนิยม. (2555). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูและบุคลากรทางการศึกษา กลุ่มโรงเรียนสัมมาสิกขา*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปฎิมา คำชมภู. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนในเขตอำเภอวังสมบูรณ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

ประภาษ จิตรรักศิลป์. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนตามทัศนะของบุคลากรในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- ประยงค์ ศรีโทมี. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการจัดการศึกษาในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 20. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปราณี साโพรวณ. (2558). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปัทมพร วงศ์เณร. (2555). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อกระบวนการนิเทศภายในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประจวบคีรีขันธ์เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2561). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- ปुरुเชษฐ์ ขำหินตั้ง. (2561). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชัยภูมิ: มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- พรชัย เจตตามานและคณะ. (2559). ยุทธศาสตร์การพัฒนามาเพื่อการบริหารจัดการสู่การเปลี่ยนผ่านศตวรรษที่ 21 : ไทยแลนด์ 4.0. วารสารหลักสูตรและการเรียนการสอนคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม, 2(1), 1 – 14.
- ภัทรพร อะพรรัมย์. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในอำเภอท่งศรีภูมิบุรี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปราจีนบุรี เขต 2. งานนิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัทราวดี ตริโษษฐ์. (2559). สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์. ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- มานา ชื่นใจ. (2558). ความฉลาดทางอารมณ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรารณณ์ เนาเพชร. (2558). *ปัจจัยทางการบริหารกับประสิทธิผลสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาประทุมธานี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ศษ.บ. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วรารณณ์ บุษดี. (2560). *ความสัมพันธ์ระหว่างความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้กับประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วสันต์ บัวชุม. (2561). *คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวทางการปฏิรูปการศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วาทีตยา ราชภักดี. (2561). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิรัตน์ พงษ์มิตร. (2557). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิลาวัลย์ ชูศรีवास. (2562). *พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสตรีที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดกาฬสินธุ์*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ร้อยเอ็ด: มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- วุฒิพร ประทุมพงษ์. (2556). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2550). *การจัดการและพฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: อีระฟิล์มและโซเท็กซ์.



- สมนึก อินทรเทพ. (2558). การศึกษาพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- สัมมา รัตนธัย. (2556). หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ชั่วฟ้า.
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. (2563). แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563. สกลนคร: สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ. (2559). การปฏิบัติงานการบริหารงานบุคคลสู่การขับเคลื่อนปฏิรูปการศึกษา ในภูมิภาค. สำนักงานการบริหารงานบุคคลและนิติการ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, สำนักงานนโยบายและแผนการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2556). คู่มือการบริหารโรงเรียน “ในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล”. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวานกราฟฟิค.
- สุธารัตน์ ทองเหลื่อ. (2559). คุณลักษณะและพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อวัฒนธรรมคุณภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเพชรบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เพชรบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- สุพรรณษา คำภาพันท์. (2559). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- สุภาภรณ์ ศรีทิพย์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารกับการดำเนินการนิเทศภายในสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- โสภณ สวชุนทด .(2557). การบริหารงานบุคคลด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการกับสมรรถนะของผู้ประกอบวิชาชีพครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 4. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อศิราภรณ์ วรรณรัตน์. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 6. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อัคราภรณ์ มาตรา. (2555). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมในการประกันคุณภาพการศึกษาของครู สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุ้นทยา ผาพง. (2556). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อการประเมินคุณภาพภายนอกของโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เอกพงศ์ วงศ์สุริยวรรณ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจของบุคลากรกับประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Aydin, B. (2009). A Research Analysis on Employee Satisfaction in Terms of Organizational Culture and Spiritual Leadership. *International Journal of Business and Management*, 4(3): 159 – 168.
- Christensen, C. H. (2007). Knowledge Sharing: Moving Away from the Obsession with Best Practices. *Journal of Knowledge Management*, 11(1): 36 – 47.
- Fox, W. (2006). *Full-range leadership: Perceptions of the school resource officers leadership styles and effectiveness*. Doctor of management in organizational leadership, University Of Phoenix, Australia.

- Glickman, C. D. (2001). *Supervision of Instruction: A developmental Approach*. (5<sup>th</sup> ed). Boston: Allyn and Bacon.
- Hightett, N.T. (1989). *School effectiveness and ineffective parent's principal's and superintendent's perspective*. Unpublished doctoral dissertation, University of Alberta.
- Hoy, W. K. & Miskel, C. G. (2013). *Education administration, theory research and practice*. (9<sup>th</sup> ed.). Singapore. McGraw – Hill.
- Knezevich, S. J. (1975). *Administration of Public Education*. New York: Harper and Row.
- Lussier, C. (2003). *Management*. (6<sup>th</sup> ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice–Hall
- Simon, H. A. (2013). *Administrative Behavior*. New York: McMillan.
- Stuart – Kotze, Robin & Roskin, Rick. (1983). *Success Guide to Managerial Achievement*. Virginia: A Prentice – Hall.
- Tomson, H.O. (1986). *Ethics in nursing*. New York: University.
- Torrance. (2005). *Education and the creative potential*. Minneapolis : The Lund Press.
- Townsend, K. (1997). *Factors that Contribute to School Effectiveness Research in Education*. Heidts, MA: Allyn and Bacon.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญ

## ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหา  
บัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร
3. ดร. กรุณา โถชารีย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
หนองบัวสร้างวิทยาคารสังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพาน  
สหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล  
โคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

## ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะเพื่อหาแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานคณะกรรมการบริหารหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหา  
บัณฑิตและหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัย  
ราชภัฏสกลนคร
3. นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
4. นายชนศักดิ์ จันทร์พรหม ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
5. นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านพาน  
สหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
6. ดร. กรุณา โถชารีย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
หนองบัวสร้างวิทยาคาร สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
7. นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาล  
โคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
8. นางศุภรัตน์ การุณ ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนชุมชนดงมะไฟ  
เจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1
9. สิบเอกประสพ อูระภา ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้าน  
ประชาสุขสันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

10. นายนิรุดี พลบุตร

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
ดำนม่วงคำพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาคผนวก ข

รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

## รายชื่อโรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

โรงเรียนที่ใช้ในการเก็บข้อมูลทดลองใช้เครื่องมือวิจัยเป็นโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 จำนวน 10 โรงเรียน ดังนี้

1. โรงเรียนบ้านช้างมิ่ง
2. โรงเรียนบ้านแร่
3. โรงเรียนบ้านหนองไฮ
4. โรงเรียนบ้านสร้างตุ่ดอนเชียง
5. โรงเรียนชุมชนบ้านฝ้างแดง
6. โรงเรียนอนุบาลพรพรรณานิคม
7. โรงเรียนบ้านอู่หม่อม
8. โรงเรียนบ้านสูงเนินสามัคคี
9. โรงเรียนบ้านพังโคนจำปาสามัคคี
10. โรงเรียนชุมชนบดมาดพอกน้อย

ภาคผนวก ค

หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๓๐๕

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

๒๙ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านช้างมิ่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบาลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๙๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุ่มทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็น กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เลขที่ใบรับรอง ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรชญญกรณ์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบาลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๙๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบขอมอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.โชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบาลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอขอมอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบาลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๙๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายอุเทน ทองสวัสดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบาสี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัททา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เฟ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบาสี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางศุภรัตน์ การุณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบาลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัททา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรา เภงสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบาลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗



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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางอุทุมพร ทองวงษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบาลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบาลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๙๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นางกิ่งมณี ผ่านสุวรรณ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบลลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทมา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร พึงสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบลลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๙๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน นายธนศักดิ์ จันทร์พรหม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบลลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุมัทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมกรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)  
รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบลลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๙๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗



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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา  
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์  
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุรีย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สาयนต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วาโร เห่งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๔๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
๒๘๐ ถนนโยธาตุงชุม  
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน ดร.กรรณา โถชาลี

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบลาลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุ่มทนา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบลาลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๙๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๑๗

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

๑๑ สิงหาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนา

เรียน สิบเอกประสพ อูระภา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นายอดุลย์ อุบลี รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๓๔๒๑๒๒๕๑๑๑ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “พฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ดร.สุภัทษา หาญสุริย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และรองศาสตราจารย์ ดร.สายันต์ บุญใบ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าว จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาพฤติกรรม การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต ๑ โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ๐๔๖/๒๕๖๕ ลงวันที่ ๒๓ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วโร เพ็งสวัสดิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๓๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นายอดุลย์ อุบลี โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๙ ๕๑๙๓ ๓๙๐๙

“อยู่สกล รักสกล ทำเพื่อสกลนคร”

ภาคผนวก ง

หนังสือรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

AF/๑๐-๐๓/๐๒.๐



## บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ สถาบันวิจัยและพัฒนา สำนักงานคณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ โทร. IP (๒๖๓)

ที่ อว ๐๖๒๓.๐๘/ว ๒๐๔ วันที่ ๒๓ มีนาคม ๒๕๖๕

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์

เรียน นายอดุลย์ อุบลลี

ตามที่ท่านได้ยื่นเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต ๑ (Administrative Behavioral of School Administration affecting the School Effectiveness under Sakon Nakhon Primary Educational Service Area ๑) หมายเลขสำคัญโครงการ HE ๖๕ - ๐๒๒ นั้น

คณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณา ในคราวประชุม ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๑ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เห็นควรออกหนังสือรับรอง การพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ ตามหลักเกณฑ์การพิจารณาจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ ข้อ ๓ ของวิธีดำเนินการมาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ลลิตา คุปตะบุตร

(นางสาวสุธาสินี คุปตะบุตร)

ประธานกรรมการจรรยาธรรมการวิจัยในมนุษย์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



COA NO. ๐๔๖/๒๕๖๕

IEC NO. HE ๖๕-๐๒๒

### คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ขอรับรองว่าโครงการวิจัยเรื่อง : พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต ๑ (Administrative  
Behavioral of School Administration affecting the School Effectiveness under  
Sakon Nakhon Primary Educational Service Area ๑)

หัวหน้าโครงการวิจัย : นายอดุลย์ อุบาลี  
หน่วยงานต้นสังกัด : สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
เอกสารที่รับรอง

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

ได้รับการยกเว้นการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร โดยยึดหลักพื้นฐานของหลักจริยธรรมการวิจัยสากล

รับรอง ณ วันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

อุษณีย์ คุปตะบุตร

(นางสาวอุษณีย์ คุปตะบุตร)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

วันหมดอายุ วันที่ ๒๓ เดือน มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

ทั้งนี้ การรับรองนี้มีเงื่อนไขดังที่ระบุไว้ด้านหลังทุกข้อ

สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ที่อยู่ สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
เลขที่ ๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม อ.เมืองสกลนคร จ.สกลนคร รหัสไปรษณีย์ ๔๗๐๐๐ โทรศัพท์ ๐๔๒-๔๗๐-๑๕๔



ภาคผนวก จ

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย



## แบบสอบถามประกอบการวิจัย

เรื่อง พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผล  
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ใช้สอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ  
แบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหาร  
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครูผู้สอน  
ขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ

3. ข้อมูลที่ท่านตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลต่อตัวของท่านแต่ประการใด  
เพราะผู้วิจัยจะนำผลไปวิเคราะห์ในภาพรวม คำตอบของท่านจะมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อ  
การวิจัยและการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่า คงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านเป็นอย่างดี  
ขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

นายอดุลย์ อุบลาลี

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ตอนที่ 1**  
**สถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง ให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ( ) ที่เห็นว่าตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

1. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - ( ) ผู้บริหารสถานศึกษา
  - ( ) ครูผู้สอน
  
2. ขนาดของโรงเรียน
  - ( ) โรงเรียนขนาดเล็ก
  - ( ) โรงเรียนขนาดกลาง
  - ( ) โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ
  
3. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - ( ) น้อยกว่า 10 ปี
  - ( ) 10 - 20 ปี
  - ( ) มากกว่า 20 ปี

**ตอนที่ 2**  
**พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาศกนคร เขต 1**

คำชี้แจง โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- |   |         |                                     |
|---|---------|-------------------------------------|
| 5 | หมายถึง | มีพฤติกรรมการบริหาร ระดับมากที่สุด  |
| 4 | หมายถึง | มีพฤติกรรมการบริหาร ระดับมาก        |
| 3 | หมายถึง | มีพฤติกรรมการบริหาร ระดับปานกลาง    |
| 2 | หมายถึง | มีพฤติกรรมการบริหาร ระดับน้อย       |
| 1 | หมายถึง | มีพฤติกรรมการบริหาร ระดับน้อยที่สุด |

## ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ</b>						
0	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูเป็นประจำ	√				

## คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย √ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสร้างแรงจูงใจ “ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูเป็นประจำ” อยู่ในระดับมากที่สุด

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ</b>						
1	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ครูและบุคลากรเป็นประจำ					
2	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถของครูและบุคลากรเพื่อให้ครูปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากรแสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
4	ผู้บริหารดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกและสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น					
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนครูและบุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ (ต่อ)</b>						
7	ผู้บริหารมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ พุดจริง ทำจริง มีความจริงใจ และให้ความสำคัญกับทุกคน อย่างเท่าเทียมกัน					
<b>2. ด้านการติดต่อสื่อสาร</b>						
8	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอันดีระหว่าง ครูและบุคลากรภายในโรงเรียน					
9	ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการติดต่อสื่อสารและ ประสานงานที่หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสาร อย่างครบถ้วนและทั่วถึง					
10	มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของครู และบุคลากร					
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรในโรงเรียนมีการ แลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิด ประโยชน์ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
12	มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ในการ ติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ					
13	มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจนทำให้เกิดความชัดเจน และเข้าใจตรงกันในการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
14	ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดต่อประสานงานกับครูและ บุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี					
<b>3. ด้านการตัดสินใจ</b>						
15	ผู้บริหารในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยการใช้ ทักษะความรู้ ความสามารถในการสรุปหรือตัดสินใจ ขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านการตัดสินใจ (ต่อ)</b>						
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่งการในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน					
17	ผู้บริหารมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนเพื่อเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
19	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็วและถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานและการปฏิบัติงานภายในโรงเรียน					
20	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้					
21	ผู้บริหารมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอนและชัดเจนในการบริหารงานต่าง ๆ ในโรงเรียน					
<b>4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย</b>						
22	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและนโยบายเพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทางเดียวกัน					
23	มีการรับฟังเหตุผลครูในกรณีปฏิเสธเป้าหมายของโรงเรียนโดยให้อิสระในการแสดงเหตุผล					
24	มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มีเครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน					
25	มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษาที่ได้กำหนดเอาไว้					
26	สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากรในการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้					
27	การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่สามารถวัดและควบคุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้					

ข้อ	ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4. ดานการกำหนดเป้าหมาย (ต่อ)</b>						
28	ผู้บริหารมีการวางจุดมุ่งหมายภายในสถานศึกษาให้สอดคล้องกันกับเป้าหมายที่วางไว้					
<b>5. ดานการมีมนุษยสัมพันธ์</b>						
29	ผู้บริหารมีการกระทำหรือการแสดงออกที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียน					
30	ผู้บริหารแสดงออกทั้งทางกาย วาจา และทางใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน					
31	ผู้บริหารมีการสร้างความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือรับฟังความคิดเห็น และมีจิตสาธารณะ					
32	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ					
33	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจตามโอกาสที่สมควร					
34	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และเป็นที่รักใคร่ของบุคคลทั่วไป					
35	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม					

ขอเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3

#### ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

**คำชี้แจง** โปรดอ่านแบบสอบถามในแต่ละข้ออย่างชัดเจน แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างทางขวามือช่องใดช่องหนึ่งที่ตรงกับความเป็นจริง / ความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงข้อละ 1 เครื่องหมาย ตามเกณฑ์ดังนี้

- 5 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับมากที่สุด  
 4 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับมาก  
 3 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับปานกลาง  
 2 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับน้อย  
 1 หมายถึง มีประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ระดับน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถาม

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการบริหารงานวิชาการ</b>						
0	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น	✓				

คำอธิบาย

จากตัวอย่างข้อ 0 ผู้ตอบทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหมายเลข 5 แสดงว่าท่านมีความเห็นต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ “โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น” อยู่ในระดับมากที่สุด



ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>1. ด้านการบริหารงานวิชาการ</b>						
1	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น					
2	มีการวางแผนงานด้านวิชาการ และการจัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม					
3	มีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน					
4	มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียนตามแนวทางที่ส่วนกลางกำหนด					
5	ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสนับสนุนให้มีการพัฒนาและส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน					
6	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศการศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียน					
7	มีการดำเนินงานด้านการแนะแนวในด้านต่าง ๆ ให้นักเรียน					
8	มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาที่มีคุณภาพ					
9	ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ					
10	มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน					
<b>2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ</b>						
11	มีการจัดทำแผนงบประมาณและคำของบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ (ต่อ)</b>						
12	มีการจัดทำงบดุลประจำปีและดำเนินการรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ					
13	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม					
14	มีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง					
15	มีการดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด					
16	มีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดี และสามารถตรวจสอบได้					
17	มีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน					
18	มีการดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของส่วนกลางกำหนด					
19	มีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำทุกปี					
20	มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่มีประสิทธิภาพ					
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>						
21	มีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน					
22	มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล					
23	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ)</b>						
24	มีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทราบเป็นประจำทุกครึ่งปีงบประมาณ					
25	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา และเป็นกัลยาณมิตร					
26	ส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัย และการลงโทษของครูและบุคลากรเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน					
27	จัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการอุทธรณ์ และการร้องทุกข์ร่วมไปถึงการออกจากราชการ					
28	จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับโรงเรียน					
29	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตอย่างทั่วถึง					
30	พัฒนาครูและบุคลากร และการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ					
<b>4. ด้านการบริหารงานทั่วไป</b>						
31	มีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน					
32	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ					
33	มีการวางแผนการบริหารงานการศึกษาและการจัดระบบบริหารและการพัฒนาองค์กรอย่างมีคุณภาพ					
34	มีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงานให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอยู่ตลอดเวลา					

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
<b>4. ด้านการบริหารงานทั่วไป (ต่อ)</b>						
35	มีการดำเนินงานธุรการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน					
36	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่ อย่างเป็นระบบ					
37	มีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เข้มแข็ง และแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม นักเรียนที่มีความเหมาะสม					
38	มีการจัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศ จากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้ อย่างมีประสิทธิภาพ					
39	มีการจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษา แก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีคุณภาพ					
40	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียน อย่างเป็นระบบและถูกต้อง					

ข้อเสนอนั้นอื่น ๆ

.....

.....

.....

ภาคผนวก จ

ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

ตาราง 1 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของ  
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ด้านการพัฒนาบุคลากร</b>									
1	ผู้บริหารมีการสร้างขวัญและกำลังใจ ให้แก่ครูและบุคลากรเป็นประจำ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารมอบหมายงานตามความสามารถ ของครูและบุคลากรเพื่อให้ครูปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
3	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ครูและบุคลากร แสดงความคิดเห็นและรับฟังข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหารดำเนินการจัดสิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่ดี ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารให้การยกย่อง ชมเชย หรือประกาศเกียรติคุณแก่ครูและบุคลากร ที่มีผลงานดีเด่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารมีการส่งเสริมสนับสนุนครูและ บุคลากรอย่างต่อเนื่องให้มีความก้าวหน้า ในวิชาชีพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	ผู้บริหารมีเทคนิคด้านการจูงใจเป็นสำคัญ พูดจริง ทำจริง มีความจริงใจ และให้ ความสำคัญกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>2. ดานการติดต่อสื่อสาร</b>									
8	ผู้บริหารใช้การสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจ อันดีระหว่างครูและบุคลากรภายใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ผู้บริหารใช้เทคนิค หรือรูปแบบในการ ติดต่อสื่อสารและประสานงานที่ หลากหลาย เพื่อให้ครูได้รับข้อมูลข่าวสาร อย่างครบถ้วนและทั่วถึง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
10	มีระบบการสื่อสารที่มีความเที่ยงตรง รวดเร็ว และเพียงพอต่อการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
11	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูและบุคลากรใน โรงเรียนมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร ซึ่งกันและกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์ ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
12	มีการพัฒนาเครื่องมือ และวิธีการที่ใช้ ในการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
13	มีการสื่อสารที่เปิดกว้างและชัดเจนทำให้ เกิดความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน ในการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	ผู้บริหารมีเทคนิคในการติดต่อประสานงาน กับครูและบุคลากร และหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>3. ด้านการตัดสินใจ</b>									
15	ผู้บริหารในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้ทักษะความรู้ ความสามารถ ในการสรุปหรือตัดสินใจ ขั้นสุดท้ายในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	ผู้บริหารมีความสามารถในการวินิจฉัยสั่ง การในการบริหารจัดการภายในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	ผู้บริหารมีการวางแผนที่เป็นขั้นตอนเพื่อ เลือกทางเลือกที่ดีที่สุดในการปฏิบัติงาน ให้ประสบความสำเร็จ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
18	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	ผู้บริหารสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้องเป็นประโยชน์ต่อการ บริหารงานและการปฏิบัติงานภายใน โรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	ผู้บริหารสามารถจัดลำดับความสำคัญ ในการแก้ปัญหาของโรงเรียนได้	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
21	ผู้บริหารมีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมี ขั้นตอน และชัดเจนในการบริหารงาน ต่าง ๆ ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้



ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>4. ดานการกำหนดเป้าหมาย</b>									
22	ผู้บริหารกำหนดเป้าหมายและนโยบาย เพื่อให้สถานศึกษาดำเนินการไปในทิศทาง เดียวกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	มีการรับฟังเหตุผลครูในกรณีปฏิเสธ เป้าหมายของโรงเรียนโดยให้อิสระ ในการแสดงเหตุผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่มี เครื่องมือชี้ทิศทางในการดำเนินการที่ชัดเจน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	มีการกำหนดเป้าหมายของโรงเรียน ตามเป้าหมายของหน่วยงานทางการศึกษา ที่ได้กำหนดเอาไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	สร้างความพึงพอใจให้แก่ครูและบุคลากรใน การปฏิบัติงานตามนโยบายที่ได้กำหนดไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
27	การกำหนดเป้าหมายของโรงเรียนที่สามารถ วัดและควบคุมประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
28	ผู้บริหารมีการวางจุดมุ่งหมายภายใน สถานศึกษาให้สอดคล้องกันกับเป้าหมาย ที่วางไว้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>5. ดานการมีมนุษยสัมพันธ์</b>									
29	ผู้บริหารมีการกระทำหรือการแสดงออก ที่ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง บุคคลในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
30	ผู้บริหารแสดงออกทั้งทางกาย วาจาและ ทางใจที่ก่อให้เกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 43 (ต่อ)

ข้อ	พฤติกรรมกรรมการบริหาร ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
31	ผู้บริหารมีการสร้างความเป็นกันเอง ให้ความช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็น และมีจิตสาธารณะ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	ผู้บริหารกระตุ้นให้ครูและบุคลากรสามารถ ปฏิบัติงาน ได้สำเร็จด้วยความเต็มใจ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	ผู้บริหารให้ความช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความจริงใจตามโอกาสที่สมควร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	ผู้บริหารปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นได้ง่าย และเป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
35	ผู้บริหารปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหาร  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
<b>1. ดานการบริหารงานวิชาการ</b>									
1	โรงเรียนส่งเสริมให้มีการพัฒนาสาระ หลักสูตรท้องถิ่น	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
2	มีการวางแผนงานด้านวิชาการ และการ จัดการเรียนการสอนที่ดีและเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
3	มีการพัฒนาหลักสูตรและการพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับ ความต้องการของผู้เรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
4	มีการวัดผล ประเมินผล และดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียนตามแนวทาง ที่ส่วนกลางกำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
5	ส่งเสริมให้มีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษาและสนับสนุนให้มีการพัฒนา และส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
6	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการนิเทศ การศึกษาเพื่อพัฒนาด้านการจัดการเรียน การสอนในโรงเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
7	มีการดำเนินงานด้านการแนะแนว ในด้านต่าง ๆ ให้นักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
8	มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาที่มีคุณภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
9	ส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทาง วิชาการและประสานความร่วมมือในการ พัฒนาวิชาการกับหน่วยงานอื่น ๆ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
10	มีการพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีเพื่อการศึกษาที่มีคุณภาพเพื่อการจัดการเรียนการสอนและการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ</b>									
11	มีการจัดทำแผนงบประมาณและคำขอบประมาณเพื่อพิจารณาหาความเหมาะสมในการเสนอของบประมาณในแต่ละปีงบประมาณ	1	1	1	1	0	4	0.8	ใช้ได้
12	มีการจัดทำงบดุลประจำปีและดำเนินการรายงานต่อหน่วยงานต้นสังกัดทุกสิ้นปีงบประมาณ	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
13	มีการจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรรงบประมาณได้อย่างเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
14	มีการบริหารจัดการเงินที่ได้รับให้เป็นไปตามแนวทางการใช้จ่ายเงินอุดหนุนและเพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาการเรียนการสอนอย่างแท้จริง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
15	มีการดำเนินการอนุมัติการใช้จ่ายงบอุดหนุนที่ได้รับจัดสรรอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
16	มีระบบการบริหารจัดการพัสดุและสินทรัพย์ที่ดีและสามารถตรวจสอบได้	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
17	มีระบบการจัดทำบัญชีการเงินอย่างถูกต้องครบถ้วน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
18	มีการดำเนินงานด้านการจัดทำบัญชีการเงินเป็นไปตามระเบียบของส่วนกลางกำหนด	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
19	มีการดำเนินการตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบอุดหนุนเป็นประจำทุกปี	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
20	มีการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุที่มีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
<b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b>									
21	มีการวางแผนอัตรากำลังครูและบุคลากรให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อนักเรียน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
22	มีการดำเนินการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เพื่อพัฒนาด้านการจัดศึกษาให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
23	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนเงินเดือนด้วยความเหมาะสม โปร่งใส และยุติธรรม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
24	มีการแจ้งเกี่ยวกับการลาทุกประเภทให้ครูและบุคลากรทราบเป็นประจำทุกครึ่งปีงบประมาณ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
25	มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรอย่างตรงไปตรงมา และเป็นกัลยาณมิตร	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
26	ส่งเสริมการมีวินัยการรักษาวินัย และการลงโทษของครูและบุคลากร เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ชุมชน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
27	จัดให้มีการอำนวยความสะดวกต่อการ อุทธรณ์และการร้องทุกข์รวมไปถึงการ ออกจากราชการ	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
28	จัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ และการส่งเสริมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครู ผู้ทำคุณประโยชน์ให้กับโรงเรียน	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
29	ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับ มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ และการริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต อย่างทั่วถึง	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
30	พัฒนาครูและบุคลากร และการดำเนินการ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	0	1	4	0.8	ใช้ได้
<b>4. ด้านการบริหารงานทั่วไป</b>									
31	มีการจัดระบบบริหารและสารสนเทศ ภายในโรงเรียนอย่างเป็นระบบ และเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
32	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการประสานงาน และพัฒนาเครือข่ายการศึกษาเพื่อพัฒนา ด้านการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
33	มีการวางแผนการบริหารงานการศึกษา และการจัดระบบบริหารและการพัฒนา องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
34	มีการพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน ให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคม อยู่ตลอดเวลา	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ตาราง 44 (ต่อ)

ข้อ	ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ระดับความคิดเห็น					รวม	IOC	ผล
		1	2	3	4	5			
35	มีการดำเนินงานธุรการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพเพื่อต่อการบริหารจัดการและการปฏิบัติงานในโรงเรียน	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
36	มีการดำเนินการเกี่ยวกับการดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อมและการจัดการเรียนรู้นอกสถานที่อย่างเป็นระบบ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
37	มีการดำเนินการเกี่ยวกับงานกิจการนักเรียนที่เข้มแข็งและแนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมนักเรียนที่มีความเหมาะสม	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
38	มีการจัดทำข้อมูลนักเรียน และระบบข้อมูลสารสนเทศจากสำมะโนผู้เรียน เพื่อให้สามารถนำข้อมูลมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้
39	มีการจัดให้มีงานด้านการประชาสัมพันธ์งานการศึกษาแก่บุคคลทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนที่มีคุณภาพ	1	1	0	1	1	4	0.8	ใช้ได้
40	มีการรายงานผลการปฏิบัติงานในทุก ๆ ภาคเรียนอย่างเป็นระบบและถูกต้อง	1	1	1	1	1	5	1	ใช้ได้

ภาคผนวก ข

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม



ตาราง 45 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88	1	0.41
	2	0.75
	3	0.72
	4	0.68
	5	0.85
	6	0.59
	7	0.80
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	8	0.53
	9	0.66
	10	0.72
	11	0.66
	12	0.59
	13	0.71
	14	0.86
3. ด้านการตัดสินใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97	15	0.83
	16	0.86
	17	0.89
	18	0.83
	19	0.85
	20	0.88
	21	0.81
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	22	0.85
	23	0.82
	24	0.78

ตาราง 45 (ต่อ)

พฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย (ต่อ) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	25	0.77
	26	0.75
	27	0.76
	28	0.75
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91	29	0.88
	30	0.75
	31	0.72
	32	0.71
	33	0.71
	34	0.66
	35	0.77
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 45 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.41 – 0.89 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1. ด้านการสร้างแรงจูงใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.88
2. ด้านการติดต่อสื่อสาร ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91
3. ด้านการตัดสินใจ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.97
4. ด้านการกำหนดเป้าหมาย ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94
5. ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.91

ตาราง 46 ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 1

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92	1	0.62
	2	0.64
	3	0.64
	4	0.62
	5	0.75
	6	0.79
	7	0.67
	8	0.53
	9	0.75
	10	0.66
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94	11	0.70
	12	0.83
	13	0.71
	14	0.78
	15	0.78
	16	0.76
	17	0.70
	18	0.79
	19	0.77
	20	0.69
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90	21	0.57
	22	0.76
	23	0.72
	24	0.72

ตาราง 46 (ต่อ)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
3. ด้านการบริหารงานบุคคล (ต่อ) ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90	25	0.78
	26	0.66
	27	0.63
	28	0.69
	29	0.64
	30	0.55
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95	31	0.60
	32	0.78
	33	0.80
	34	0.74
	35	0.66
	36	0.76
	37	0.71
	38	0.84
	39	0.83
	40	0.76
ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.98		

จากตาราง 46 พบว่า ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.53 – 0.84 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.23 หมดทุกข้อ และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.98 ซึ่งแยกเป็นรายด้านได้ดังนี้

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.92
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.94
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.90
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.95

ภาคผนวก ซ

ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปมาลงในตาราง

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.877 <sup>a</sup>	.769	.768	.23151
2	.893 <sup>b</sup>	.797	.795	.21760
3	.895 <sup>c</sup>	.801	.799	.21580
4	.896 <sup>d</sup>	.804	.801	.21449

a. Predictors: (Constant), X2

b. Predictors: (Constant), X2, X1

c. Predictors: (Constant), X2, X1, X3

d. Predictors: (Constant), X2, X1, X3, X4

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	57.993	1	57.993	1082.041	.000 <sup>b</sup>
	Residual	17.419	325	.054		
	Total	75.411	326			
2	Regression	60.070	2	30.035	634.322	.000 <sup>c</sup>
	Residual	15.341	324	.047		
	Total	75.411	326			
3	Regression	60.369	3	20.123	432.118	.000 <sup>d</sup>
	Residual	15.042	323	.047		
	Total	75.411	326			
4	Regression	60.598	4	15.149	329.306	.000 <sup>e</sup>
	Residual	14.813	322	.046		
	Total	75.411	326			

- a. Dependent Variable:  $Y_t$
- b. Predictors: (Constant),  $X_2$
- c. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$
- d. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$ ,  $X_3$
- e. Predictors: (Constant),  $X_2$ ,  $X_1$ ,  $X_3$ ,  $X_4$

ภาคผนวก ฅ

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนวทางในการพัฒนา



**แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1**

**ชื่อผู้วิจัย** นายอดุลย์ อุบลลี  
การศึกษา

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์  
กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์**

ดร.สุมัทนา หาญสุริย์

รศ. ดร.สายันต์ บุญใบ

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

สถานที่ทำงาน.....

วัน / เดือน / ปี ที่สัมภาษณ์.....

เริ่มการสัมภาษณ์เวลา.....จบการสัมภาษณ์เวลา.....

**ประเด็นคำถาม**

1. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการสร้างแรงจูงใจ มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการติดต่อสื่อสาร มีแนวทางอย่างไร

.....

.....

.....

.....

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการตัดสินใจ มีแนวทางอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

4. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร  
เขต 1 ด้านการกำหนดเป้าหมาย มีแนวทางอย่างไร

.....  
.....  
.....  
.....

ภาคผนวก ญ  
ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 2 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ รองศาสตราจารย์ ดร. ไชยา ภาวะบุตรประธาน  
 คณะกรรมการบริหารหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตร  
 ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
 มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาพประกอบ 3 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิวัฒนา สุวรรณไตรย์  
 อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิตและหลักสูตรปรัชญา  
 ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
 สกลนคร



ภาพประกอบ 4 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายธนกัณฑ์ จันทร์พรหม ศึกษานิเทศก์  
 ชำนาญการพิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา  
 สกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 5 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางอุทุมพร ทองวงษา ผู้อำนวยการชำนาญการ  
 พิเศษ โรงเรียนบ้านพานสหราษฎร์บำรุง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
 การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 1 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดร.กรรณา โถชารีย์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านหนองบัวสร้างวิทยาคารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 7 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายอุเทน ทองสวัสดิ์ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลโคกศรีสุพรรณ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 8 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นางศุภรัตน์ การุณ ครูชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 9 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ สิบเอกประสพ อูระภา ผู้อำนวยการ  
ชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบ้านประชาสุขสันต์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ภาพประกอบ 10 การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ นายนิรุจน์ พลบุตร ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนด่านม่วงคำพิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1



ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ - ชื่อสกุล	นายอดุลย์ อุบาลี
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 16 เดือน มกราคม พ.ศ. 2532
ที่อยู่ปัจจุบัน	บ้านสุขเกษม เลขที่ 56 หมู่ 12 ตำบลไฮหย่อง อำเภอพังโคน จังหวัดสกลนคร
ที่ทำงานปัจจุบัน	โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ หมู่ 1 ตำบลขมิ้น อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร
ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	ครู ค.ศ.1
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2550	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6)
พ.ศ. 2551	ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ประสบการณ์การทำงาน	
พ.ศ. 2556-2562	ครูวิกฤต โรงเรียนข้างมิ่งพิทยานุกูล จังหวัดสกลนคร (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร สพม.23)
พ.ศ. 2562	ครู ผู้ช่วย โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1 )
พ.ศ. 2565-ปัจจุบัน	ครู ค.ศ. 1 โรงเรียนชุมชนดงมะไฟเจริญศิลป์ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร (สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1)