



ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์

ของ

กนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

วิทยานิพนธ์  
ของ  
กนกวรรณ สอนพิมพ์พอ

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มีนาคม 2568  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

STRESS FACTORS OF ADMINISTRATORS IN THE BANI WORLD AFFECTING THE  
SCHOOL ADMINISTRATION EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY  
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE BUENGMAN

BY  
KANOKWAN SONPIMPO

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

March 2025

All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์      ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์                      กนกวรรณ สอนพิมพ์พอ

## คณะกรรมาการสอบวิทยานิพนธ์

..... Slowly ..... ประธานกรรมการสอบ ..... Check ..... กรรมการสอบและ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สายนต์ บุญใบ) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์) ประธานที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

..... กรรมการสอบ ..... กรรมการสอบและ  
(ดร.สุมัทนา หาญสุริย์) แต่งตั้งเพิ่มเติม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์) กรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์

  
 ..... กรรมการสอบ  
 (ดร.ฤทัยทรัพย์ ดอกคำ) ผู้ทรงคุณวุฒิ

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

(รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร)  
ประธานหลักสูตร  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เมื่อวันที่ 14 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดี ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ ที่กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย นายอดิสร ฤวิศคำ นายณรภัทร สิทธิจักร ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร นายบันลือ พลพันธุ์ นางเฉลียว ชินโณ นายวุฒิไกร คำแพง นายธนากรฤต เปริน ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย ตลอดจนเป็นผู้เชี่ยวชาญในการเสนอแนะทางการพัฒนางานวิจัยครั้งนี้ ให้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

ขอขอบคุณ คณาจารย์สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนครทุกท่าน ที่ได้ให้ความรู้ในหลักการและประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์ อีกทั้งให้การสนับสนุนและเป็นที่กำลังใจให้กับผู้วิจัย

ขอขอบคุณ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาสกลนครและโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ ทุกท่าน ที่ได้ให้ความกรุณาตอบ แบบสอบถาม เพื่อการวิจัยและอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยในครั้งนี้

และที่สำคัญที่สุด ขอขอบคุณบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ รวมทั้งเพื่อน นักศึกษา ปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา รุ่นที่ 24/1 ที่ได้ให้การสนับสนุนและช่วยเหลือ ในทุก ๆ ด้าน ทั้งคอยให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาโดยตลอด คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่บิดา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

กนกวรรณ สอนพิมพ์พื่อ

|                  |                                                                                                                                           |
|------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อเรื่อง       | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี |
| ผู้วิจัย         | กนกวรรณ สอนพิมพ์พอ                                                                                                                        |
| กรรมการที่ปรึกษา | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์<br>ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์                                                    |
| ปริญญา           | ค.ม. (การบริหารการศึกษา)                                                                                                                  |
| สถาบัน           | มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                                                                                                                   |
| ปีที่พิมพ์       | 2568                                                                                                                                      |

## บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายเพื่อศึกษา เปรียบเทียบ หาความสัมพันธ์หาอำนาจพยากรณ์ และหาแนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา 25 คน และรองผู้บริหารสถานศึกษา 46 คน ประจำปีการศึกษา 2567 รวม 71 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ คุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.598 – 0.979 มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.983 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657 – 0.942 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test ชนิด Independent Samples การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD โดยรวมอยู่ในระดับน้อย
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง และตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกันโดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้านทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนรายด้านแตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD ( $X_t$ ) กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ( $r_{XtYt} = 0.084$ ) ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

6. อานาจพยากรณ์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD จำนวน 6 ด้าน พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.637 และ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -1.091 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋ิงกาฬ ได้ร้อยละ 29.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.29784$

7. แนวทางการปรับลดความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มีจำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

**คำสำคัญ:** ความเครียดของผู้บริหาร BANI WORLD ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

|                    |                                                                                                                                                                   |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>TITLE</b>       | Stress Factors of Administrators in the BANI World Affecting the School Administration Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Buengkan |
| <b>AUTHOR</b>      | Kanokwan Sonpimpo                                                                                                                                                 |
| <b>ADVISORS</b>    | Asst. Prof. Dr. Watana Suwannatrai<br>Asst. Prof. Dr. Vijittra Vonganusith                                                                                        |
| <b>DEGREE</b>      | M.Ed. (Educational Administration)                                                                                                                                |
| <b>INSTITUTION</b> | Sakon Nakhon Rajabhat University                                                                                                                                  |
| <b>YEAR</b>        | 2025                                                                                                                                                              |

## ABSTRACT

The purposes of this research were to examine, compare, and determine the relationship, identify the predictive power, and establish guidelines for adjusting the stress factors of administrators in the BANI World affecting the school administration effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Buengkan, as perceived by school administrators, and deputy school administrators. The sample, obtained through multi-stage random sampling, consisted of 71 participants, including 25 school administrators and 46 deputy school administrators in the 2024 academic year. The research tools comprised sets of questionnaires and interview forms. The quality of the questionnaire sets assessing stress factors of administrators in the BANI World showed predictive power values ranging from 0.598 to 0.979, with the reliability of 0.983. Another one measuring the school administration effectiveness questionnaires had predictive power values ranging from 0.657 to 0.942, with the reliability of 0.973. Statistics for data analysis covered frequency, mean, standard deviation, t-test for Independent Samples, One-Way ANOVA, Pearson's product-moment correlation coefficient, and Stepwise multiple regression analysis.

The findings revealed that:

1. The stress factors of administrators in the BANI World were overall at a low level.

2. The school administration effectiveness was overall at the highest level.

3. The stress factors of administrators in the BANl World, as perceived by participants, showed no differences based on gender, positions, and work experience, both overall and in each aspect. However, regarding school sizes, differences were found overall and in each aspect at the 0.01 level of significance.

4. The perceived school administration effectiveness showed no differences when classified by gender, positions, and work experience, both overall and in each aspect. Regarding school sizes, no overall differences were identified; however, a statistically significant difference was observed in each aspect at the 0.05 level of significance.

5. The stress factors of administrators in the BANl World ( $X_t$ ) and the school administration effectiveness ( $Y_t$ ) exhibited an overall negative relationship at the 0.01 level of significance, with a low correlation ( $r_{X_tY_t} = 0.084$ ). However, the six stress factors demonstrated a moderate negative relationship at the 0.01 level of significance.

6. The predictive power of stress factors among administrators in the BANl World revealed that Professional Advancement and Future Leader Skills ( $X_6$ ) had the best predictive power, with a regression coefficient of 0.637, and Work Structure and Organizational Atmosphere ( $X_3$ ) had a regression coefficient of -1.091. These two aspects jointly predicted school administration effectiveness, accounting for 29.9 percent of the variance in school administration effectiveness, with a standard error of estimate of  $\pm 0.29784$ .

7. The guidelines for adjusting the stress of administrators in the BANl World, which affects school administration effectiveness, consisted of two of the six aspects: Work Structure and Organizational Atmosphere, and Professional Advancement and Future Leader Skills.

**Keywords:** Administrators' Stress, BANl WORLD, School Administration Effectiveness



## สารบัญ

| บทที่                                                  | หน้า |
|--------------------------------------------------------|------|
| 1    บทนำ.....                                         | 1    |
| ภูมิหลัง.....                                          | 1    |
| คำถามของการวิจัย.....                                  | 6    |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย.....                           | 7    |
| สมมติฐานของการวิจัย.....                               | 8    |
| ความสำคัญของการวิจัย.....                              | 9    |
| ขอบเขตของการวิจัย.....                                 | 9    |
| กรอบแนวคิดของการวิจัย.....                             | 12   |
| นิยามศัพท์เฉพาะ.....                                   | 15   |
| 2    เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....              | 21   |
| โลกยุคพลิกผัน .....                                    | 22   |
| ความหมายของโลกยุคพลิกผัน .....                         | 22   |
| ยุค BANI WORLD .....                                   | 24   |
| แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ..... | 26   |
| การบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน BANI WORLD .....     | 26   |
| ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน BANI WORLD .....     | 30   |
| หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด .....        | 36   |
| ความหมายของความเครียด .....                            | 36   |
| ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน .....             | 39   |
| ประเภทของความเครียด .....                              | 41   |
| สาเหตุของความเครียด .....                              | 45   |
| ระดับของความเครียด .....                               | 48   |
| ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน .....               | 53   |
| ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน .....                  | 56   |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                                                                                       | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน .....                                                                                                                                           | 92   |
| ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน .....                                                                                                                                | 92   |
| ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน .....                                                                                                                               | 96   |
| แนวคิดของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน.....                                                                                                                                   | 98   |
| การบริหารโรงเรียน.....                                                                                                                                                      | 99   |
| บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .....                                                                                                              | 122  |
| ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป.....                                                                                                                                                    | 122  |
| ทิศทางการจัดการศึกษาและทิศทางการพัฒนา.....                                                                                                                                  | 123  |
| วิสัยทัศน์.....                                                                                                                                                             | 123  |
| พันธกิจ.....                                                                                                                                                                | 125  |
| ผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายการให้บริการ.....                                                                                                                                      | 125  |
| กลยุทธ์.....                                                                                                                                                                | 126  |
| แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา.....                                                                                                                     | 129  |
| กลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาสู่การปฏิบัติ.....                                                                                                                         | 129  |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                                                                                                                  | 132  |
| งานวิจัยในประเทศ.....                                                                                                                                                       | 132  |
| งานวิจัยต่างประเทศ.....                                                                                                                                                     | 139  |
| 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                                                                                                                                                   | 143  |
| ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ..... | 144  |
| ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                                                                                                                    | 144  |
| สัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุคBANI WORLD.....                                                                                        | 144  |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                                                                                                  | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....                   | 146  |
| ประชากร.....                                                                                                                                                                           | 146  |
| กลุ่มตัวอย่าง.....                                                                                                                                                                     | 146  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                                                                                                        | 150  |
| การสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....                                                                                                                                                      | 153  |
| การเก็บรวบรวมข้อมูล.....                                                                                                                                                               | 155  |
| การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                                            | 156  |
| สถิติที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                                                                                                             | 157  |
| ตอนที่ 3 แนวทางการปรับลดเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี.....                       | 160  |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....                                                                                                                                                       | 162  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                                                                | 162  |
| 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                           | 163  |
| สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                              | 164  |
| ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                        | 165  |
| ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....                                                                                                                                                             | 167  |
| ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร<br>โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา<br>ปทุมธานี..... | 167  |

## สารบัญ (ต่อ)

| บทที่                                                                                                                                                               | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| ตอนที่ 2 แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ..... | 217  |
| 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                                                                                                                               | 229  |
| ความมุ่งหมายของการวิจัย .....                                                                                                                                       | 229  |
| สมมติฐานของการวิจัย .....                                                                                                                                           | 230  |
| วิธีดำเนินการวิจัย .....                                                                                                                                            | 231  |
| สรุปผลการวิจัย .....                                                                                                                                                | 235  |
| อภิปรายผลการวิจัย .....                                                                                                                                             | 239  |
| ข้อเสนอแนะการวิจัย .....                                                                                                                                            | 250  |
| บรรณานุกรม.....                                                                                                                                                     | 253  |
| ภาคผนวก.....                                                                                                                                                        | 271  |
| ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญ.....                                                                                                                                   | 273  |
| ภาคผนวก ข หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย.....                                                                                                                    | 279  |
| ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                                                                                                                           | 299  |
| ภาคผนวก ง ค่าคุณภาพเครื่องมือ.....                                                                                                                                  | 317  |
| ภาคผนวก จ คำอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น.....                                                                                                                      | 331  |
| ภาคผนวก ฉ ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                                                                                                           | 337  |
| ภาคผนวก ช แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา.....                                                                                                    | 345  |
| ภาคผนวก ซ ภาพประกอบการวิจัย.....                                                                                                                                    | 351  |
| ประวัติย่อของผู้วิจัย .....                                                                                                                                         | 359  |

## บัญชีตาราง

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                         | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1   สังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร.....                                                                                                                                                                               | 61   |
| 2   ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD .....                                                                                                                                                                     | 64   |
| 3   ด้านการบริหารงานวิชาการ.....                                                                                                                                                                                              | 102  |
| 4   ด้านการบริหารงานงบประมาณ.....                                                                                                                                                                                             | 108  |
| 5   ด้านบริหารงานบุคคล.....                                                                                                                                                                                                   | 114  |
| 6   ด้านบริหารงานทั่วไป.....                                                                                                                                                                                                  | 120  |
| 7   วิสัยทัศน์องค์กรแห่งความสุขและคุณภาพ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาปีงกาฬ .....                                                                                                                                 | 124  |
| 8   จำนวนผู้บริหารสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ<br>แต่ละอำเภอที่จำแนกตามขนาด.....                                                                                                                          | 147  |
| 9   จำนวนประชากรผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ปีการศึกษา 2567                                                                                             | 147  |
| 10   กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง.....                                                                                                                                                                            | 149  |
| 11   กลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ.....                                                                                                                                                                  | 150  |
| 12   จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพ<br>การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์<br>ในการปฏิบัติงาน .....                                                                                            | 168  |
| 13   ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร<br>สถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม .....                                       | 169  |
| 14   ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงาน<br>เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร<br>สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะงานและ<br>ความโปร่งใสในการบริหารงาน ..... | 171  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                  | หน้า |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 15 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร.....                        | 172  |
| 16 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร .....              | 174  |
| 17 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ..... | 175  |
| 18 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง .....       | 177  |
| 19 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต.....       | 178  |
| 20 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม .....                                                           | 180  |
| 21 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านวิชาการ.....                                                                          | 181  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                                   | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 22 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ<br>รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านงบประมาณ .....                                                                                                 | 183  |
| 23 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ<br>รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล .....                                                                                        | 184  |
| 24 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ<br>รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป .....                                                                                          | 185  |
| 25 การเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD<br>สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ<br>ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหาร<br>สถานศึกษา จำแนกตามเพศ .....                                                         | 187  |
| 26 การเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD<br>สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ<br>ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา<br>จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....                                        | 188  |
| 27 การเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD<br>สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ<br>ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา<br>ขนาดโรงเรียน .....                                                         | 189  |
| 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา<br>ปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารโรงเรียน<br>ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's ..... | 191  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                                     | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน .....                                    | 194  |
| 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร ในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหาร สถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ L.S.D ..... | 196  |
| 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ .....                                                                                             | 197  |
| 32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง .....                                                                              | 198  |
| 33 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน..                                                                           | 199  |
| 34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's .....                                               | 200  |
| 35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน                                                                             | 201  |



## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                             | หน้า |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 36 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา<br>ปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหาร<br>สถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก ..... | 203  |
| 37 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยรวม ( $Y_1$ ).....                                  | 205  |
| 38 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ). ..                              | 206  |
| 39 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ<br>ด้านงบประมาณ ( $Y_2$ ) .....                        | 207  |
| 40 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ<br>ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) .....               | 209  |
| 41 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ<br>ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) .....                 | 210  |
| 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์<br>ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม ( $Y_t$ ) .....                                                      | 212  |

## บัญชีตาราง (ต่อ)

| ตาราง                                                                                                                                                                                                                                                                                     | หน้า |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ (Y <sub>1</sub> ) .....                                                                                                         | 213  |
| 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y <sub>2</sub> ).....                                                                                                      | 214  |
| 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y <sub>3</sub> ) .....                                                                                                        | 215  |
| 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน ด้านการบริหารทั่วไป (Y <sub>4</sub> ) .....                                                                                                          | 216  |
| 47 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อ<br>ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา<br>มัธยมศึกษาปทุมธานี .....                                                                                                                                 | 218  |
| 48 การวิเคราะห์แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร (X <sub>3</sub> ).....          | 221  |
| 49 การวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ<br>ผู้เชี่ยวชาญ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต (X <sub>6</sub> ). ..... | 226  |

## บัญชีภาพประกอบ

| ภาพประกอบ                                                                                                                                                                                   | หน้า |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| 1 กรอบแนวคิด.....                                                                                                                                                                           | 13   |
| 2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน.....                                                                                                                                                         | 122  |
| 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภวระบุตร ประธานหลักสูตร<br>ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.....                     | 353  |
| 4 สัมภาษณ์ นายบันลือ พลพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไล<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .....                                                                        | 353  |
| 5 สัมภาษณ์ นางเฉลียว ชินโณ ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีชมภูวิทยา<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .....                                                                        | 354  |
| 6 สัมภาษณ์ นายวุฒิไกร คำแฝง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .....                                                                    | 354  |
| 7 สัมภาษณ์ นายชนากฤต เปริน รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรเจริญวิทยาคม<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ.....                                                                    | 355  |
| 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำ<br>หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร .....     | 355  |
| 9 สัมภาษณ์ ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .....                                                                             | 356  |
| 10 สัมภาษณ์ นายอดิสร ถวิลคำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .....                                                                                              | 356  |
| 11 สัมภาษณ์ นรภัทร สิทธิจักร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่<br>การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ .....                                                                                             | 357  |
| 12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย อาจารย์ประจำ<br>หลักสูตร ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต<br>สาขาวิชาการวิจัยหลักสูตรและการสอน<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ..... | 357  |

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ภูมิหลัง

โลกยุคปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงที่ผันผวน รวดเร็ว และไม่แน่นอน ทั้งด้านวิทยาการและความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสารสนเทศ เศรษฐกิจ การเมือง วัฒนธรรม และสังคม แนวโน้มการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จะเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและมีผลกระทบรุนแรงมากขึ้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2564 หน้า 18) โลกยุคใหม่หลังวิกฤติโควิด 19 เป็นโลกมีการเปลี่ยนแปลงในอัตราที่รวดเร็วมากขึ้น เกิดจากปัจจัยหลายด้านซ้อนทับกัน ทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี (Digital Disruption) สถานการณ์โลกผันผวน (VUCA World) การเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมคน สังคมสูงวัย และโรคอุบัติภัยใหม่ ๆ (ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2565, หน้า 17) โดยแนวคิดเดิมที่ใช้อธิบายสถานการณ์โลกยุคใหม่ที่เต็มไปด้วยความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertain) ความซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) จนทำให้การตัดสินใจต่าง ๆ เป็นได้ยากลำบาก เกิดความชะงัก ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร เมื่อโลกยุคใหม่มีอัตราการเปลี่ยนแปลงรวดเร็วมากขึ้น ผลกระทบก็ยิ่งทวีความรุนแรง ไม่เพียงมีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการใช้กลยุทธ์เอาชนะปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แล้วแต่ยังมีผลต่อสภาพจิตใจที่ต้องทำงานในโลกแห่งความสับสนอลหม่านนี้ด้วย ส่งผลให้ VUCA World ที่ใช้มานานกว่า 30 ปี ไม่สามารถอธิบายสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้นักบริหารจากหลายวงการอาชีพจึงนำแนวคิด BANI World มาใช้อธิบายโลกยุคใหม่แทน VUCA World เพื่อให้เกิดความชัดเจนในการรับมือกับผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเฉพาะเจาะจงยิ่งกว่าเดิม ทั้งในมิติด้านกายภาพองค์กร และความรู้สึگارมณ์ของบุคลากรในองค์กรด้วย (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565, หน้า 198)

พฤติกรรมของมนุษย์ในยุค BANI World เป็นการมองไปถึงผลกระทบด้านอารมณ์ของคนด้วย เช่น ความเครียด ความกังวล ความหดหู่ ความสับสน ฯลฯ ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารมองเห็นภาพรวม ในการบริหารจัดการอย่างรอบด้านในสถานการณ์โลกยุค BANI World ซึ่งประกอบไปด้วย 1) โลกที่เปราะบาง (B – Brittle) สิ่งต่าง ๆ ที่มีความ

เพราะบาง นอกจากเปลี่ยนแปลงได้เสมอแล้ว ยังสามารถล่มสลายได้อย่างรวดเร็วด้วย เช่นหลักสูตร โครงการ แผนงาน มีความเสี่ยงที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลา อันเนื่องมาจาก ความพลิกผันของโลกรอบด้าน แผนระยะยาวหรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่น จึงอาจถูกทำให้ ชะงัก ( Disrupt ) ได้ตลอดเวลา 2) โลกที่เต็มไปด้วยความกังวล ( A – Anxious ) บุคลากรเกิดความกังวลและความเครียด เนื่องจากธรรมชาติของการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม โดยต้อง ตอบสนองต่อความรวดเร็วและไม่แน่นอนของสถานการณ์ ซึ่งทำให้ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ กลัวเกิดความผิดพลาดหรือหากพบปัญหาซับซ้อนบ่อย ๆ เกินกว่าจะรับมืออาจนำไปสู่ สภาวะความสิ้นหวังหมดไฟในการทำงานของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์ วิกฤต 3) โลกที่สับสนคาดเดายาก ( N – Nonlinear ) เกิดจากการเปลี่ยนแปลงที่ไม่เป็น เส้นตรง ซึ่งหมายถึง สาเหตุและผลลัพธ์ไม่สัมพันธ์กันและไม่สามารถคาดเดาแนวโน้มได้ สาเหตุเล็ก ๆ อาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา และ 4) โลกที่เข้าใจยาก

(I-Incomprehensible) มีข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัยต่าง ๆ มีปริมาณมาก และซับซ้อน ทั้งจริงและเท็จ ทำให้การทำความเข้าใจวิเคราะห์ สังเคราะห์ หรือ สรุปสถานการณ์ การ คาดการณ์หรือการวางแผนควบคุมให้สิ่งต่าง ๆ เป็นไปได้ยาก (จิราเจต วิเศษดอนหวาย, 2565, หน้า 198) สถานการณ์ในยุค BANI World เช่นนี้ ย่อมส่งผลกระทบไปทุกวงการ รวมถึงวงการศึกษาด้วย ช่วงหลังวิกฤตโควิด 19 เกิดสภาวะถดถอยทางการเรียนรู้ ธุรกิจ เทคโนโลยีการเรียนรู้ออนไลน์เติบโตอย่างรวดเร็ว ในขณะที่ประชาชนบางกลุ่มเข้าไม่ถึง เทคโนโลยี เข้าไม่ถึงข้อมูล ไม่มีทักษะดิจิทัล เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัล รวมไปถึง สภาวะทางจิตใจของนักเรียน นักศึกษาและ บุคลากรทางการศึกษายุคหลังโควิดที่ เปราะบางและ วิตกกังวล เป็นต้น ซึ่งส่งผลกระทบอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ ของการจัดการศึกษาให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนา และยกระดับคุณภาพ ผู้เรียนและเยาวชน (ไทยโพสต์, 2565 อ้างถึงใน ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2565, หน้า 18) การจัดการกับปัญหาและความท้าทายเหล่านี้ ย่อมเกี่ยวข้อง โดยตรงกับผู้นำสถานศึกษาหรือผู้นำทางการศึกษาที่ต้องทำความเข้าใจและปรับตัวให้ทัน กับการเปลี่ยนแปลง

ผู้นำสถานศึกษาหรือผู้นำทางการศึกษาระดับต่าง ๆ ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากมีบทบาทสำคัญในการรับผิดชอบต่อความสำเร็จขององค์กร โดยเริ่มจากการ วางแผน การดำเนินการ การประเมินผล และการปรับปรุงพัฒนางานต่าง ๆ ขององค์กร ให้บรรลุเป้าหมาย ดังนั้นผู้นำทางการศึกษาต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะ

ต่าง ๆ ที่จะนำพาให้หน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษามุ่งไปสู่ความสำเร็จ ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมอย่างมีคุณภาพ ผู้นำทางการศึกษาในยุค BANI World จึงจำเป็นต้องเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ และพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อปรับตนเองและองค์กรให้มีความเหมาะสม และทันต่อสภาพสังคมเศรษฐกิจและการเมืองที่กำลังเปลี่ยนไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง เพื่อให้สมาชิก ทีมงานและองค์กรมั่นใจว่ามีความพร้อมในการรับมือกับทุกสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในปัจจุบันและอนาคต (Latif & Ahmad, 2021 อ้างถึงใน ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2565, หน้า 18)

จากสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในโลกยุคพลิกผันนี้ ส่งผลกระทบต่อตัวบุคคล สภาวะความเครียดสามารถก่อให้เกิดผลกระทบในพฤติกรรม ซึ่งอาจก่อให้เกิดเป็นปัจจัย ความเครียดต่าง ๆ ที่มีพฤติกรรมในลักษณะที่ผิดแปลกไปจากเดิม นอกจากนี้จะมีผลต่อ พฤติกรรมแล้ว ยังมีผลต่อสุขภาพจิตของบุคคลนั้นด้วย นอกจากนี้ความเครียดยังส่งผล กระทบต่อองค์กรด้านประสิทธิภาพในการทำงานที่ลดลง ซึ่งจะกระทบทั้งบุคลากรใน องค์กร และระดับผู้บริหาร ความเครียดอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาด หรือมีปัญหา ในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ความเครียด เป็นภาวะความกดดันในตัวบุคคล หรือ ความกดดันจากผู้รอบข้างหรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว อันเนื่องเกิดมาจาก แรงกระตุ้น ได้ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล โดยส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติได้ไม่ดีเท่าที่ควร หรือแย่งไปจนถึงไม่สามารถ ปฏิบัติได้เลย ความเครียดจะส่งผลกระทบระยะยาวหรือระยะสั้นก็ขึ้นอยู่กับการจัดการกับ ความเครียดของตัวบุคคล ซึ่งจะเห็นได้ว่าความเครียด มีบทบาทสำคัญมากต่อการบริหาร องค์กร ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง และ การออกจากงานเพิ่มมากขึ้น (Moustaka & Constantinidis, 2010 อ้างถึงใน ปภาลักษณ์ โสมแก้ว, 2565, หน้า 3) จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีผลทำให้เกิด ความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ในองค์กรสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล การพัฒนาทางอาชีพการงาน ลักษณะองค์กรและความสมดุลระหว่างชีวิต ทำงานและชีวิตส่วนตัว (Cooper & Marshall, 1976, p.11 อ้างถึงใน จารุวรรณ ประภาสอน, 2564, หน้า 471) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562 หน้า 11) ที่กล่าวถึง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นสถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงาน ที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลทำให้เกิด การเปลี่ยนแปลง ทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถ ในการปฏิบัติงานลดลง ประกอบด้วย

ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะองค์การ และ ด้านลักษณะบุคคล

การบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเพื่อให้สถานศึกษาประสบผลสำเร็จ และสอดคล้องกับแนวการปฏิรูปการศึกษานั้น ปัจจัยสำคัญต่อการเสริมสร้างการเรียนรู้ในโรงเรียนคือระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการมีส่วนร่วม ผู้บริหารโรงเรียนจึงมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งในฐานะผู้นำหลัก ซึ่งมีภาระหน้าที่สำคัญคือเป็นผู้นำทางการศึกษามีความรับผิดชอบในการบริหารงานด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 มาตรา 39 ได้กำหนดให้มีการกระจายอำนาจการบริหาร และการจัดการศึกษาทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านวิชาการ งบประมาณ การบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการและสำนักเขตพื้นที่การศึกษา และโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาโดยตรง (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี, 2553, หน้า 14) เพื่อให้เกิดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เป็นผลสำเร็จของงานโรงเรียนที่เกิดจากการบริหารงานของผู้บริหารและบุคลากรทุกคนที่มีส่วนร่วมในการดำเนินงานหรือปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ จนส่งผลบรรลุเป้าหมายหลักของโรงเรียนคือ โรงเรียนสามารถจัดการศึกษาให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนผ่านเกณฑ์ที่ตั้งไว้หรือสูงขึ้น นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียน โรงเรียนสามารถดูแลนักเรียนและพัฒนาให้มีความรู้ความคู่คุณธรรม จริยธรรมปฏิบัติตนในทางที่ถูกต้องสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุขรวมถึงการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (พัชรินทร์ ราชนิ, 2561, หน้า 41)

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เป็นผลสำเร็จในการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (อัญญลักษณ์ ผาภูมิ, 2559, หน้า 42) ซึ่งการบริหารโรงเรียนให้เกิดประสิทธิผลเป็นหน้าที่หลักของผู้บริหารสถานศึกษาเพราะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อน นโยบายปฏิรูปการศึกษาและภารกิจของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายคุณภาพการศึกษา อันจะส่งผลให้นักเรียนที่สำเร็จการศึกษาจะต้องเป็นผู้ที่มีคุณภาพ เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพของชาติ ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นผู้กำหนดทิศทางในการบริหารจัดการที่เรียกได้ว่าเป็นเครื่องจักรสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ คือคุณภาพของงานทั้ง 4 ฝ่าย

อันได้แก่ 1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ซึ่งเกิดจากผลสำเร็จของการบริหารของผู้บริหารให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด โดยใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารที่ใช้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้บังคับบัญชาปฏิบัติงานจนสำเร็จตามเป้าหมายของสถานศึกษา (วรรณดี จันทรวงทอง, 2559, หน้า 79) และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษา ของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ จำนวนโรงเรียน 25 โรงเรียน โดยแบ่งโรงเรียนเป็น 3 ขนาด ได้แก่ โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน โรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 2 โรงเรียน และ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 6 โรงเรียน ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษาเพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชนประชาชนจังหวัดบึงกาฬ บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล การบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของสถานศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป็นงานที่จะต้องพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีในอนาคต

ในยุค BANI World ที่เต็มไปด้วยความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงที่ยากจะคาดเดา ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารโรงเรียน ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานใน 4 ฝ่ายหลัก ได้แก่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และ การบริหารงานทั่วไป โดยความเครียดจากการปรับตัวให้ทันกับเทคโนโลยีและหลักสูตรที่เปลี่ยนแปลงอาจทำให้การพัฒนาและการประเมินผลการศึกษาเป็นไปอย่างไม่มั่นใจ การขาดงบประมาณและทรัพยากรทำให้การจัดสรรงบประมาณไม่สามารถทำได้ อย่างมีประสิทธิภาพ, ความท้าทายในการรักษาครูและบุคลากรที่มีคุณภาพในสภาพแวดล้อมที่ไม่แน่นอนทำให้การบริหารบุคลากรยากขึ้น และการตัดสินใจในสถานการณ์ที่ไม่สามารถคาดเดาได้ทำให้การบริหารงานทั่วไปมีความซับซ้อนและเกิดความสับสนในกระบวนการต่าง ๆ การสร้างกลยุทธ์ที่ยืดหยุ่นและการจัดการความเครียดเป็นสิ่งสำคัญในการรักษาประสิทธิภาพในการบริหารโรงเรียนในยุคนี้



ด้วยข้อมูลดังกล่าว จะเห็นได้ว่าสถานการณ์โลกที่พลิกผันไปอย่างรวดเร็วนั้นทำให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิต หรือการทำงานไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอาจทำให้เกิดภาวะความเครียดขึ้น ทั้งจำส่งผลกระทบต่อทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ อีกทั้งยังมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน ความเครียดจึงเป็นสภาวะของอารมณ์ที่ต้องเจอกับปัญหาต่าง ๆ ที่เต็มไปด้วยความกดดัน ความเครียด และความกังวล ผู้วิจัยในฐานะครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ว่ามีอยู่ในระดับใด ส่งผลต่อการบริหารงานในโรงเรียนหรือไม่ อย่างไร เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนหาแนวทางหลีกเลี่ยงสาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดของผู้บริหารในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ และเพื่อเพิ่มประสิทธิผลในการบริหารงานในโลกยุค BANI WORLD

## คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับใด
3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร

6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ด้านใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา

7. แนวทางการลดความเครียดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ เป็นอย่างไร

## ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา

7. เพื่อหาแนวทางการลดความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา

### ความสำคัญของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้ก่อให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

1. ได้องค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา
2. ทำให้ทราบระดับความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
3. ทำให้ทราบระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
4. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญ สำหรับสำนักงานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ในการดำเนินกิจกรรมเพื่อปรับลดความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่เกิดขึ้นจากการบริหารงานโรงเรียน

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

## 1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

### 1.1 ประชากร

กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา เพศชาย และ เพศหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปึงกาฬ จากโรงเรียน จำนวน 25 โรงเรียน จำนวน 71 คน

### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 71 คน จาก 25 โรงเรียน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ การเลือกแบบเจาะจงโดยการเลือกผู้บริหารทั้งหมด เพื่อเลือกผู้บริหารโรงเรียน จำนวนทั้งหมด 25 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ทั้งหมด 71 คน จำแนกเป็นผู้บริหารเพศชาย จำนวน 55 คน และผู้บริหารเพศหญิง จำนวน 16 คน

## 2. ขอบเขตด้านตัวแปร

### 2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

#### 2.1.1 เพศ

##### 2.1.1.1 ชาย

##### 2.1.1.2 หญิง

#### 2.1.2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

##### 2.1.2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา

##### 2.1.2.2 รองผู้บริหารสถานศึกษา

#### 2.1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

##### 2.1.3.1 น้อยกว่า 10 ปี

##### 2.1.3.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี

##### 2.1.3.3 มากกว่า 20 ปี

#### 2.1.4 ขนาดโรงเรียน

##### 2.1.4.1 โรงเรียนขนาดกลาง

##### 2.1.4.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ

## 2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

2.2.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ได้แก่

- 2.2.1.1 ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน
- 2.2.1.2 ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร
- 2.2.1.3 ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร
- 2.2.1.4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว

2.2.1.5 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

2.2.1.6 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

2.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ได้แก่

- 2.2.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ
- 2.2.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ
- 2.2.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล
- 2.2.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

## 3. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปิงกาฬ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาของการวิจัย ไว้ดังนี้

3.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร คักดีชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 4); นาทยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 9); พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7); วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 8); ดอน รูปสม (2562, หน้า 8); พรพิสุทธิ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11); Sutherland and Cooper (1998, p.5); Cooper, Car twright & Early (2001, pp. 28) ; Hashim and Kayode (2010, pp. 2 – 4); Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129); Manabete (2016, p.1) และสังเคราะห์ ได้ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD 6 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน
- 3.1.2 ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร
- 3.1.3 ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร

3.1.4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

3.1.5 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

3.1.6 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

3.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ผู้วิจัยยึดตามคู่มือการบริหาร

โรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ

(กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ประสิทธิภาพโรงเรียนเกิดจากผลของ

การดำเนินงานภายในโรงเรียน 4 งาน ดังนี้

3.2.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ

3.2.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

3.2.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

3.2.4 ด้านการบริหารทั่วไป

## กรอบแนวคิดของการวิจัย

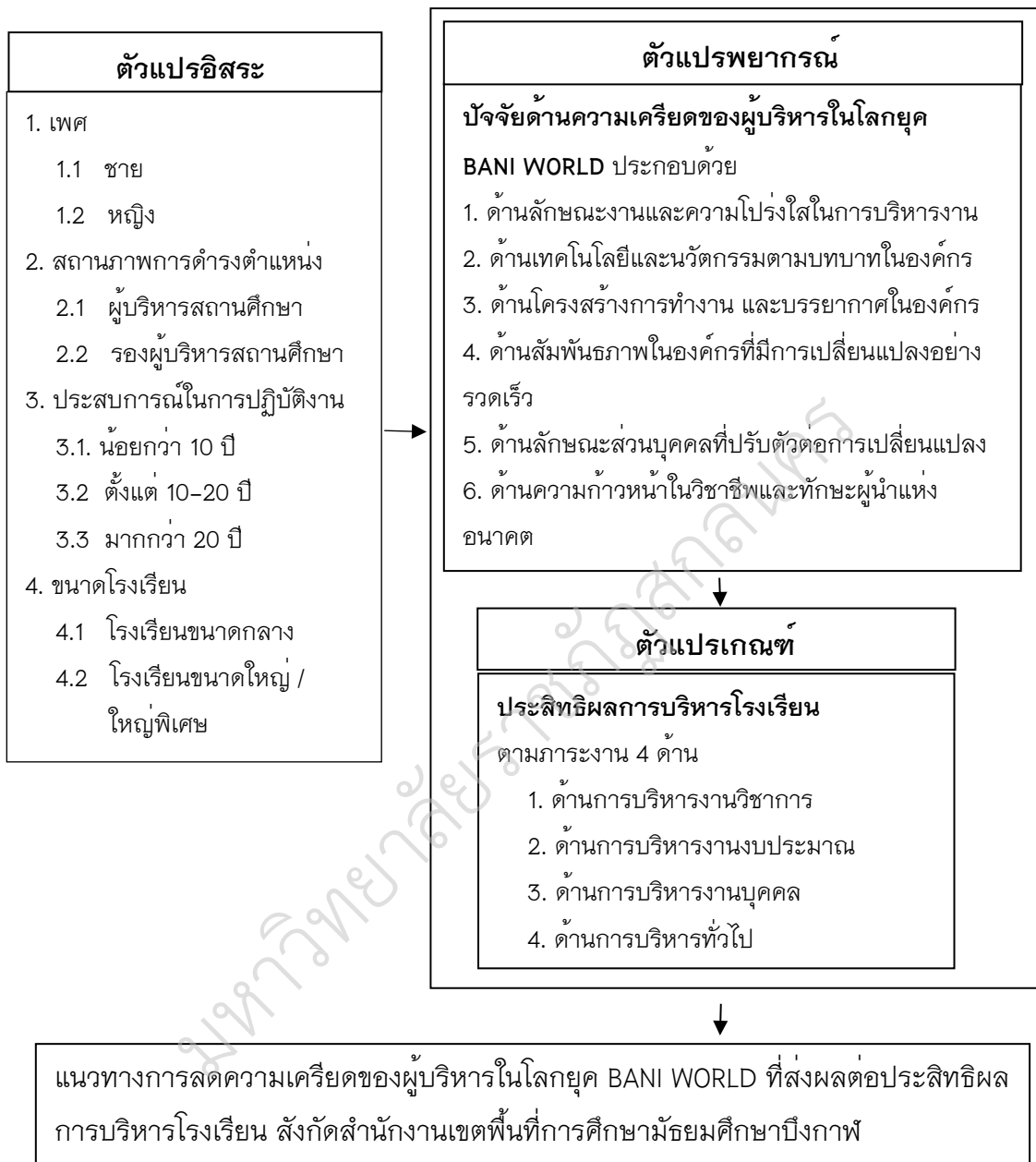
กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ ในด้านปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ผู้วิจัย ได้ทำการศึกษาเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยของ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 4); นาทยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 9); พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7); วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 8); ดอน รูปสม (2562, หน้า 8); พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11); Sutherland and Cooper (1998, p.5); Cartwright & Early (2001, pp. 28) ; Hashim and Kayode (2010, pp. 2 – 4); Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129); Manabete (2016, P.1) สังเคราะห์ได้ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ทั้งหมด 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน 2) ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร 3) ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

และประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ซึ่งได้จากการศึกษาเอกสารทางวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จากหลักแนวคิดตามคู่มือการ

บริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ ได้แก่  
1) ด้านการบริหารงานวิชาการ 2) ด้านการบริหารงานงบประมาณ 3) ด้านการบริหารงาน  
บุคคล และ 4) ด้านการบริหารทั่วไป (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)  
จึงสรุปเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพประกอบ 1

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี





ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## นิยามศัพท์เฉพาะ

ความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะไว้ ดังนี้

1. โลกยุค BANI WORLD หมายถึง ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลก หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย ในสภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างฉับพลัน การเปลี่ยนแปลงโลกาภิวัตน์ การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล ก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก รวมถึงสภาพจิตใจของบุคคลที่ต้องทำงานในโลกแห่งความสับสนอลหม่าน เกิดความเปราะบางของสภาพจิตใจของบุคคล ทั้งในมิติขององค์กร และความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรด้วย

2. ความเครียด หมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคล หรือความกดดันจากผู้นรอบข้างหรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว อันเนื่องเกิดมาจากแรงกระตุ้นได้ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล โดยส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติได้ไม่ดีเท่าที่ควร หรือแย่งไปจนถึงไม่สามารถปฏิบัติได้เลย ความเครียดจะส่งผลกระทบระยะยาว หรือระยะสั้นก็ขึ้นอยู่กับจากการจัดการกับความเครียดของตัวบุคคล

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD หมายถึง สิ่งที่ส่งผลต่อ สภาวะจิตใจของผู้บริหาร ที่เกิดขึ้นจากการตอบสนองต่อสิ่งเร้าในการทำงานที่ต้องปรับตัวกับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทำให้รู้สึกถูกกดดัน ไม่สบายใจ วุ่นวายใจ กลัว วิตกกังวล 6 ด้าน ดังนี้

3.1 ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน หมายถึง ลักษณะงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด ความรู้สึกกดดันในการบริหารงานเนื่องจากปริมาณงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากเกินไป ความลำบากในการทำงาน งานที่ปฏิบัติมี

ขั้นตอน ความซ้ำซ้อน งานที่บริหารไม่ตรงกับความถนัด และความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากเกินไป โดยงานที่บริหารส่วนใหญ่เป็นงานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานมีจำกัด มีกระบวนการ ในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่า เทียบตรง และเชื่อถือได้ สร้างความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

3.3 ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารเกิดความรู้สึกกดดันในการบริหารงาน เนื่องจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามีความเปราะบาง การวางแผนโครงสร้างการทำงาน การกำหนดทิศทางการศึกษาแต่ขาดความชัดเจน และเป็นรูปธรรม บรรยากาศในการปฏิบัติงานยังไม่มี ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานมีจำนวนไม่เพียงพอ บรรยากาศในสถานศึกษายังไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพ บุคลากรยังขาดความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสภาวะต่าง ๆ เช่น แสง เสียง กลิ่น อากาศ บริเวณสถานศึกษาไม่พึงประสงค์ต่อการเรียนและการทำงาน

3.4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บุคลากรลาออกจากงานหรือย้ายสถานศึกษา และไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือการบริหารงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สัมพันธภาพในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง ผู้ใต้บังคับบัญชาเสี่ยงต่อการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

3.5 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นทางอารมณ์ของบุคคล ที่รู้สึกหวั่นกลัว ไม่สบายใจ เนื่องจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้สึกวิตกกังวล รวมถึงความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการตั้งมาตรฐานการบริหารงานไว้สูง และจริงจังกับชีวิต และการปฏิบัติงานมาก ไปตั้งมาตรฐานในการประสพผลสำเร็จในชีวิตไว้ค่อนข้างสูง

3.6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมี

ความซ้ำซาก จำเจ ไม่ท้าทาย ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาตนเองของผู้บริหาร สถานศึกษา งานที่ต้องปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้า น้อย ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้างหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการบริหาร แนวใหม่ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

ในการวิจัยครั้งนี้ วัดระดับความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหาร สถานศึกษา โดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งเกิดจากความร่วมมือ ของผู้บริหาร ครู ในการวางแผนงาน การดำเนินงานและการติดตามประเมินผลของฝ่าย งานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งเห็นได้จากคุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน สูงขึ้นมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับคู่มือการบริหาร โรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ มี 4 ด้าน ดังนี้

4.1 ด้านการบริหารงานวิชาการ หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการ เกี่ยวกับการจัดหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วม ในการวางแผน ให้คำปรึกษามีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงาน วิชาการประกอบด้วย 1) ผลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) ได้รับความร่วมมือใน การส่งเสริมงานวิชาการแก่ชุมชน สถานศึกษา และองค์กรอื่น 3) ความคล่องตัวในการ ดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น 5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร 6) ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน และภายนอกสถานศึกษา 7) ผลการดำเนินงานงานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและ ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน 8) ผลการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน 9) ผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และผลการดำเนินงานแนะแนว และ 10) ผลของการดำเนินงานประกัน คุณภาพการศึกษา

4.2 ด้านการบริหารงานงบประมาณ หมายถึง ความสำเร็จในการ ดำเนินการเกี่ยวกับ การจัดทำบัญชี การเบิก รับ เก็บรักษา จ่าย นำส่ง และควบคุมการเงิน ให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์สูงสุด ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านงานงบประมาณ

ประกอบด้วย 1) มีแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ผลการดำเนินงานการอนุมัติการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ 3) ผลการดำเนินงานพัสดุและสินทรัพย์อย่างถูกต้อง 4) ผลการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษา และ 5) ผลการพัฒนาจากการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.3 ด้านการบริหารงานบุคคล หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการสรรหาบุคคลที่มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มอบหมายงาน ให้กำลังใจ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำเร็จ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคลประกอบไปด้วย 1) ประสิทธิผลของงานจากการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา 2) ผลการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3) ผลของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ 4) ผลการจัดระบบการจัดทำทะเบียนประวัติ และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ 5) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.4 ด้านการบริหารทั่วไป หมายถึง ความสำเร็จในการดำเนินการเกี่ยวกับการสนับสนุนให้การบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 1) ผลของการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป 2) ผลการดำเนินงานส่งเสริมการศึกษา 3) ผลการดำเนินงานกิจการนักเรียน 4) ผลการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ผลการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 6) ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ 7) ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา 8) มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและ 9) มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน

ในการวิจัยครั้งนี้วัดประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้จากแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของไลเคิร์ต (Likert's 5 rating scale) จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น

5. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี หมายถึง หน่วยงานของทางราชการที่จัดตั้งตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เพื่อบริหารและจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประกอบด้วยท้องที่ จังหวัดปทุมธานี ครอบคลุม อำเภอเมืองปทุมธานี อำเภอปากคาด อำเภอไชยพิสัย อำเภอพรเจริญ อำเภอเซกา อำเภอบึงโขงหลง อำเภอศรีวิไล และอำเภอบึงคล้า (กระทรวงศึกษาธิการ, 2554, ฉบับที่ 2, หน้า 15) ซึ่งประกอบด้วยสถานศึกษาจำนวน 25 โรงเรียน

6. โรงเรียนมัธยมศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่เปิดทำการเรียนการสอนในระดับมัธยมศึกษาปีที่ 1 – 6 ปีการศึกษา 2567 ในสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปึงกาฬ

7. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง หมายถึง ผู้ที่ได้รับตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 หมวด 3 มาตรา 38 (ข) ประกอบด้วย

7.1 ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู ที่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2567

7.2 รองผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ข้าราชการครู ที่ดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน หรือผู้รักษาราชการแทนตำแหน่งรองผู้อำนวยการโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2567

8. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ประกอบด้วย

8.1 น้อยกว่า 10 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา น้อยกว่า 10 ปี

8.2 ตั้งแต่ 10 – 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ระหว่าง 10 – 20 ปี

8.3 มากกว่า 20 ปี หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา มากกว่า 20 ปี

9. ขนาดโรงเรียน หมายถึง ลักษณะของโรงเรียนจำแนกตามจำนวนของนักเรียนโดยโรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2567 ซึ่งแบ่งออกได้เป็น 2 ขนาด ดังนี้

9.1 ขนาดกลาง หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปึงกาฬ ที่มีนักเรียนจำนวน 120 – 719 คน

9.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ หมายถึง โรงเรียนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปึงกาฬ ที่มีจำนวนนักเรียนระหว่าง 720 คนขึ้นไป

10. แนวทางการปรับลดความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ หมายถึง วิธีการซึ่งเป็นข้อเสนอแนะในการลดความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD โดยได้จากการที่ผู้วิจัยนำปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD มีอำนาจพยากรณ์โดยรวมต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปึงกาฬ ไปร่างข้อคำถามเกี่ยวกับประเด็นการแก้ไข แล้วนำประเด็นดังกล่าวไปสร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 คน และนำแนวทางดังกล่าวมาสรุปเป็นความเรียง (Content Analysis) นำเสนอแนวทางการปรับลดความเครียดต่อไป

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ดังนี้

1. โลกยุคพลิกผัน
  - 1.1 ความหมายของโลกยุคพลิกผัน
  - 1.2 โลกยุคพลิกผัน
2. แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD
  - 2.1 การบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน
  - 2.2 ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน
3. หลักการ แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด
  - 3.1 ความหมายของความเครียด
  - 3.2 ความเครียดในการปฏิบัติงาน
  - 3.3 ประเภทของความเครียด
  - 3.4 สาเหตุความเครียด
  - 3.5 ระดับความเครียด
  - 3.6 ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน
  - 3.7 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน
  - 4.1 ความหมายของประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน
  - 4.2 ความสำคัญของประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน
  - 4.3 แนวคิดของประสิทธิผลในการบริหารโรงเรียน
  - 4.4 การบริหารโรงเรียน
    - 4.4.1 การบริหารงานวิชาการ
    - 4.4.2 การบริหารการดำเนินงานงบประมาณ
    - 4.4.3 การบริหารงานบุคคล



#### 4.4.4 การบริหารทั่วไป

5. บริบทของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

6.1 งานวิจัยในประเทศ

6.2 งานวิจัยต่างประเทศ

## โลกยุคพลิกผัน

### 1. ความหมายของโลกยุคพลิกผัน

การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบัน สร้างความพลิกผันให้เกิดปัจจัยความก้าวหน้าเพื่อการปรับเปลี่ยนตามยุคสมัย และให้เกิดความพร้อมกับการดำเนินชีวิตรูปแบบใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้มีผู้นิยาม นักวิชาการ ได้ให้ความชัดเจนในด้านความหมายของยุคพลิกผันไว้ ดังนี้

กมลวรรณ จันทร (2564, หน้า 1004) กล่าวว่า โลกยุคพลิกผัน (VUCA World) คือยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทำให้รู้สึกไม่มั่นคง ไม่คุ้นชิน ยิ่งถ้าไม่สามารถปรับตัวได้หรือปรับตัวได้ช้าส่งผลให้กระทบต่อการทำงานในองค์กร การดำเนินชีวิต จึงจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนรากฐานในการพัฒนาต่าง ๆ ให้ครอบคลุมทุกกระบวนการ และอุดช่องว่างของกระแส VUCA จากการปรับตัว

ยุติธรรม สินธุ (2565, หน้า 378) กล่าวว่า เปลี่ยนผ่านจาก VUCA World สู่ BANI World ที่ความไม่แน่นอนมีอยู่สูงมากขึ้น ความซับซ้อนของเหตุการณ์หรือปัญหามีความซับซ้อนและคาดเดาได้ยากไม่จากสถานการณ์อื่นในโลกถ้าวิธีคิดไม่ถูกต้องตั้งแต่เริ่มต้นย่อมทำให้ชีวิตขาดสติได้เช่นเดียวกัน

วัฒนาพร ระบุทุกษ์ (2563, หน้า 8) กล่าวว่า โลกยุคพลิกผัน (VUCA World) คือความเปลี่ยนแปลงที่พลิกผัน รวดเร็ว ส่งผลให้ทุก ๆ ด้าน ต้องเปลี่ยนไป โดย VUCA เป็นคำย่อมาจากความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) ที่มีผลต่อสภาวะ โลกปัจจุบันที่มีความสับสนและผันผวน

วันสนันท์ สลืออน (2567, หน้า 39 ) กล่าวว่า BANI WORD ของ Cascio (2022) ด้านความเปราะบาง การบริหารสถานศึกษาที่มีระบบที่ดูแข็งแรง แต่มีความเสี่ยงต่อการล้มเหลวได้ง่าย ในด้านการบริหารหลักสูตร โครงการ และแผนงาน จะมีความเสี่ยง

ที่จะล้มเหลวอยู่ตลอดเวลาอันเนื่องมาจากความผันผวนของโลกรอบด้าน แผนระยะยาว หรือแผนที่ไม่มีความยืดหยุ่นจึงอาจถูก ด้านความกังวล การบริหารสถานศึกษาที่มีความกังวลกับสิ่งที่ไม่รู้ จนทำให้รู้สึกกลัวการผิดพลาด และไม่กล้าตัดสินใจ อาจนำไปสู่ ภาวะความสิ้นหวัง ของบุคลากรและนำองค์กรไปสู่สถานการณ์วิกฤติ ความเห็นอกเห็นใจและการมีสติจะเป็นตัวช่วยที่ดีในการคลายความกังวล ด้านการคาดเดายาก การบริหารสถานศึกษา ในสถานการณ์ที่มีไม่มีความแน่นอน ไม่มีเหตุผล และไม่สามารถอธิบายได้ ซึ่งอาจจะนำไปสู่ปัญหาที่ใหญ่เกินคาดเดา จึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างมากที่ต้องมีความสามารถในการพลิกแพลงและความสามารถในการปรับตัว

ศยามน อินสะอาด (2565, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของ โลกยุคพลิกผัน ไว้ว่า การหยุดทำสิ่งเดิม เพื่อพัฒนาสิ่งใหม่หรือวิธีการใหม่ หรือแสวงหาโอกาสใหม่ให้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงของสังคม ปัจจุบัน Disruption ได้นำมาใช้ในสังคมเทคโนโลยี (Disruption technology) อันมีผลกระทบต่อการศึกษาและบทบาทของครูในอนาคตด้วย

สุนีย์ เนตรภิญโญ (2565, หน้า 11) กล่าวว่า BANI WORLD เป็นนิยามใหม่ของการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกที่อธิบายมากกว่าลักษณะสถานการณ์ที่โลกต้องเผชิญ แต่รวมถึงผลกระทบที่เกิดจากภาวะดังกล่าว ทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กรด้วย

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2562, หน้า 4) ได้ให้ความหมายของ โลกยุคพลิกผัน ไว้ว่า การเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผัน หรือ Disruptive Change คือ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นโดยมีรูปแบบการดำเนินการใหม่ ๆ (New Business Model) มาแทนรูปแบบการดำเนินการแบบเดิม (Incumbent Business) และมีผลกระทบในวงกว้างทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการศึกษา

อานูภาพ เลชะกุล (2564, หน้า 111) กล่าวว่า โลกยุคพลิกผัน (VUCA World) คือการเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตที่แตกต่างจากเดิมอย่างรวดเร็ว ต่อเนื่อง ซึ่งเป็นลักษณะที่มีความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) จะต้องรับรู้ เปิดกว้าง สำหรับความท้าทายใหม่อยู่เสมอ

Harvard Business Review (2015, อ้างถึงใน อัญชลี ไหมทอง, 2565, หน้า 31) ให้ความหมายของ โลกยุคพลิกผัน ไว้ว่า เป็นการเน้นพัฒนาสิ่งใหม่ และมองหาโอกาสใหม่ ๆ ก่อให้เกิดเป็นความต้องการใหม่เกิดขึ้น จนกระทั่งความต้องการใหม่นี้ ได้ทำ

การแทนที่สิ่งเดิมที่มีอยู่

Jamais Cascio (2018, p. 11) ได้ให้ความหมายโลกยุคพลิกผัน BANI World เป็นโลกที่พลิกผัน เกิดความสับสนวุ่นวายระดับโลก หลายสิ่งในโลกแตกสลายได้ง่าย ภาวะที่ไม่กล้าตัดสินใจ สิ่งที่เกิดขึ้นไม่สามารถใช้เหตุผลมาอธิบายได้ ซึ่งก่อให้เกิดผลกระทบเป็นวงกว้างไปทั่วโลก BANI โดยประกอบไปด้วย Brittle คือ โลกที่เปราะบาง Anxious คือ โลกที่เต็มไปด้วยความวิตกกังวล Nonlinear คือ โลกที่ความสัมพันธ์ของสิ่งต่าง ๆ ไม่เป็นเส้นตรง และ Incomprehensible คือ โลกที่ซับซ้อน และเข้าใจยาก

จากความหมายที่กล่าวมาสรุปได้ว่า โลกยุคพลิกผัน (BANI WORLD) หมายถึง ยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งต้องทำความเข้าใจกับการปรับตัวในทันต่อการเปลี่ยนแปลงในสภาพที่มีความเปราะบาง ความกังวล ความคลุมเครือ และความซับซ้อนในเรื่องของ โครงสร้างในการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป เทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารที่เข้ามาอย่างมากมาย เพื่อพัฒนา และปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์

## 2. ยุค BANI WORLD

สุนทร คุณชัยมั่ง (2565, หน้า 3) ได้ให้ความหมาย BANI world ไว้ว่า เป็นการเผชิญต่อการเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ต่าง ๆ ขององค์กร คือ “ความเปราะบาง” (Brittle) ซึ่งเป็นผลมาจากการพึ่งพาชุดการวิเคราะห์ข้อมูลเพียงแบบเดียว ที่ทำให้เกิดความล้มเหลว ความไม่เพียงพอ/ความไม่เต็มใจและความล่าช้าของการตอบสนองต่อสถานการณ์ “ความกังวล” (Anxious) เป็นสถานการณ์ที่ผู้ให้บริการทราบถึงข้อจำกัดในความรู้และความสามารถ ไม่มั่นใจต่อการจัดการ “สถานการณ์ที่ไม่เป็นไปตามตามลำดับที่เคยเป็น” (Nonlinear) หลักวิเคราะห์ว่าด้วย cause and effect มีข้อจำกัดและไม่มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน และ “การไม่สามารถอธิบายได้” (Incomprehensible) ซึ่งเป็นผลสะท้อนของชุดข้อมูลและความรู้ที่มีสามารถใช้งานในสถานการณ์นั้น ๆ

ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา (2566, หน้า 18) กล่าวว่า เพื่อความอยู่รอดในยุค BANI World ผู้นำทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องต้องศึกษาสภาพเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองในปัจจุบัน รวมถึงในอนาคต เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

นรินทร์ รินพนัสลัก (2566, หน้า 18) กล่าวว่า การปรับตัวของครูปฐมวัยในยุค BANI WORD นำเสนอแนวคิดและกรอบแนวคิดในการพัฒนา การเรียนรู้ในยุค BANI WORD ที่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ครูปฐมวัย

สอนและสนับสนุนการเรียนรู้ อย่างเต็มศักยภาพในสภาวะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสร้างสรรค์

วิไลลักษณ์ รุกิจ (2567, หน้า 438) ได้ให้ความหมาย BANI WORD ไว้ว่าเป็น การเข้าสู่ยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในทุกด้าน ทำให้ทุกคนรู้สึกถึงความไม่มั่นคงและการปรับตัวเป็นสิ่งสำคัญมาก เพื่อให้สามารถปรับตัวและทำงานใน สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาจึงมีความสำคัญต่อ เปลี่ยนแปลงของโลก ดังนั้นการจัดการศึกษาจึงจำเป็นต้องทบทวนและปรับเปลี่ยน เพื่อการปรับตัวให้อยู่ในสังคมโลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการนำคุณธรรม จริยธรรมของผู้นำมาปรับใช้ในการบริหารการศึกษาทำให้ทุกคนตระหนักในการประพฤติ ปฏิบัติตนมีบทบาทการเป็นผู้นำ การมีสติในการแก้ปัญหา ทำตัวให้เหมือนปรอثرรับรู้และ ตระหนักถึงปัญหาทางคุณธรรมจริยธรรมที่เกิดขึ้นนอกจากนี้การมีภาวะผู้นำกล้าตัดสินใจ คิดอย่างมีวิจารณญาณ ใช้ประโยชน์จากนวัตกรรมและเทคโนโลยีเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมาก ในการปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

รัชนิกร หงษ์พันธ์ (2566, หน้า 18) กล่าวว่า สื่อการเรียนรู้ประวัติศาสตร์ “จักรวาลนฤมิต Historicovator” ช่วยให้เข้าใจและเห็นภาพเชิงประจักษ์และลดผลกระทบ เชิงลบในโลกยุคบาบี (BANI) ได้ถ้าเราเปิดใจให้กว้างและทิ้งภาวะเสื่อมถอยทางอารมณ์การ นำเทคโนโลยีมาช่วยในการจัดการเรียนรู้

วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล (2566, หน้า 46) กล่าวว่า กระบวนการคิดแบบ โยนิโสมนสิการกับการเสริมสร้างทักษะการจัดการองค์การของผู้บริหารสถานศึกษายุคBANI World เป็นการศึกษาเชิงเอกสาร เรียบเรียง สังเคราะห์ และนำเสนอการบูรณาการ หลักธรรมทางพระพุทธศาสนากับการบริหารองค์การในปัจจุบัน ช่วงต้นเป็นการทบทวน แนวคิดที่เกี่ยวข้อง จากนั้นเป็นการนำเสนอเชิงวิพากษ์ตามลำดับ

อรุณเกียรติ จันทร์สงแสง (2566, หน้า 3) กล่าวว่า ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนผ่าน เข้าสู่ยุค BANI World ที่รวมเอา VUCA World, Digital Disruption, สังคมสูงวัย และ โรคอุบัติภัยใหม่ ๆ เข้าด้วยกันเป็นโลกที่เปราะบาง เต็มไปด้วยความกังวล เข้าใจได้ยาก และ ไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก แม้แต่ การใช้ Big Data เข้ามาช่วยในการจัดการศึกษาก็ยังเกิดภาวะ “ข้อมูลท่วม” เพราะแต่ละ หน่วยงานที่ดูแลนโยบายการศึกษาด้านนั้น ๆ ทำข้อมูลไม่สอดคล้องกัน ไม่สามารถนำ ข้อมูลไปใช้ได้ หรือใช้ได้น้อย

จากแนวคิดที่กล่าวมา ยุค BANI WORLD สรุปได้ว่า การเปลี่ยนแปลงของโลกที่พลิกผันอย่างรวดเร็วในทุกด้าน เป็นโลกที่เปราะบาง เต็มไปด้วยความกังวล เข้าใจได้ยาก และไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก จนทำให้รู้สึกกลัวการผิดพลาด และไม่กล้าตัดสินใจ ซึ่งอาจนำไปสู่ ภาวะความสิ้นหวังของบุคลากร และอาจนำไปสู่สถานการณ์วิกฤติ ทั้งในมิติขององค์กรและความรู้สึกของบุคลากรในองค์กร การเรียนรู้ในยุค BANI WORD จึงเป็นความสำคัญกับการปรับตัวและการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหาร รับมือกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วได้ดีที่สุด

### แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน

ปัจจุบันโลกได้เปลี่ยนผ่านเข้าสู่ยุค BANI World ที่รวมเอา VUCA World, Digital Disruption สังคมสูงวัยและโรคอุบัติภัยใหม่ ๆ เข้าด้วยกัน เป็นโลกที่เปราะบาง เต็มไปด้วยความกังวล เข้าใจได้ยากและไม่สามารถคาดการณ์ได้ ซึ่งส่งผลกระทบโดยตรงต่อการศึกษาเป็นอย่างมาก ผู้บริหารต้องปรับตัวอยู่ตลอดเวลา เพราะโลกทุกวันนี้ซับซ้อนและจัดการได้ยากกว่าโลกที่ผ่านมา กลยุทธ์ วิธีการ และความสำเร็จในแบบเดิมอาจใช้ไม่ได้ในยุคนี้อีกต่อไป ความเปราะบางที่เกิดกับทุกสิ่ง อาจทำให้เกิดความกังวลในทิศทางขององค์กร วิธีการบริหารงานที่เคยสร้างผลลัพธ์ ความซับซ้อนของสถานการณ์ บริบท และปัจจัยต่าง ๆ อาจทำให้คาดการณ์สิ่งต่าง ๆ ได้ยาก จนเกิดความสับสนในการวิเคราะห์ สังเคราะห์ ไม่กล้าตัดสินใจ ผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนสำคัญในการบริหารสถานศึกษาในการจัดการกระบวนการภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนา การส่งเสริม การสนับสนุน การแก้ไขปัญหาให้สถานศึกษาดำเนินการตามเป้าหมาย รวมถึงการวางนโยบาย แผน ดำเนินการที่วางไว้ให้ได้อย่างมีคุณภาพในการบริหาร ซึ่งได้มีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### 1. การบริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน

โลกยุคพลิกผันมีความสำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมาก ทั้งระบบการบริหารภายใน การจัดการเรียนการสอน และกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ที่ต้องดำเนินการนำดิจิทัลเข้ามาใช้ให้เกิดประโยชน์อย่างยิ่ง ซึ่งมีนักวิชาการได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

สุกัญญา แซ่มซ้อย (2561, หน้า 216) กล่าวว่า การบริหารของ ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน มีความจำเป็นต้องเข้าใจบริบทของสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วที่เข้ามามีผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาอย่างมาก โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายนอกทางเทคโนโลยีที่เป็นทั้งปัจจัยเอื้อและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการบริหารงานที่ส่งผลทำให้การบริหารจัดการ ผู้เรียน การเรียนรู้ ครูผู้สอน เทคโนโลยีดิจิทัล และนวัตกรรมการเรียนรู้ในยุคดิจิทัลเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย ดังนั้น ภาวะผู้นำดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคนี้ต้องนำเทคโนโลยีดิจิทัลหรือนวัตกรรมดิจิทัลเข้ามา เพื่อเป็นกลไกสำคัญที่จะขับเคลื่อนผลลัพธ์ของสถานศึกษาให้เกิดการบริหารงานเป็นไปอย่างมีระบบเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

สงบ อินทร์มณี (2562, หน้า 356) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ต้องวางเป้าหมายการบริหารสถานศึกษาโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ดังนี้ 1) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญ และ ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการยกระดับการบริหารจัดการสถานศึกษาและการเรียนรู้ของผู้เรียน รวมทั้งเป็นผู้นำในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ในมิติต่าง ๆ 2) ผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมพัฒนาการ ให้มีวิสัยทัศน์ ตระหนักถึงความสำคัญ การมีทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการจัดการเรียนรู้ และส่งเสริมให้ผู้เรียนใฝ่เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 3) ผู้บริหารสถานศึกษาควรเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันการบริหารจัดการการศึกษาและยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา 4) ผู้บริหารสถานศึกษาควรส่งเสริมให้ผู้เรียนได้เรียนรู้ด้วยเทคนิควิธีการที่ทันสมัยโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล 5) ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโอกาสทางสังคม สร้างความเท่าเทียมกันทางสังคม และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้เรียน ผู้ปกครอง และชุมชน ในการพัฒนาคุณภาพผู้เรียน ยกระดับคุณภาพการศึกษาและคุณภาพชีวิตของผู้เรียน

เอกชัย กิสุพันธ์ (2562, ออนไลน์) กล่าวว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน นั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีปัจจุบันที่กำลังจะเกิดขึ้นในอนาคต มีอัตราการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเมื่อเปรียบเทียบกับ การเปลี่ยนแปลงในอดีตที่ผ่านมา ทำให้เกิดผลกระทบต่อการบริหารสถานศึกษาเป็นอย่างมากจึงต้องมีการเปลี่ยนทัศนคติ แนวคิด การบริหารของตนเองให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เพื่อให้สถานศึกษามีความทันสมัยสามารถบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุก ๆ ด้าน

กมลทิพย์ อินแก้วเครือ (2564, หน้า 85) กล่าวว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ต้องมีการพัฒนาทักษะการบริหารให้สอดคล้องกับผู้เรียนเพื่อรับมือและออกแบบการจัดการเรียนรู้ที่เหมาะสมในยุคปัจจุบันที่เทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามา มีบทบาทในการจัดการศึกษา ทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหาร การจัดการศึกษา เพื่อให้เกิดทักษะที่ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ มาใช้ให้มีความโดดเด่นแตกต่างจากเดิม ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ ผลักดันให้ครูและผู้เรียนคิดค้นนวัตกรรมการเรียนรู้การสอนจนสามารถสร้างองค์ความรู้ใหม่ ๆ มุ่งสู่การเป็นสถานศึกษาแห่งนวัตกรรม และ ทักษะที่จะส่งเสริมให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2565, หน้า 1) กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาในโลกยุคพลิกผัน BANI World ว่า มี 4 สมรรถนะดังนี้ คือ 1) มีโครงสร้างการทำงานที่ เข้มแข็งและสามารถฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว (Capacity and Resilience 2) ความเข้าอกเข้าใจและการมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ (Empathy and Mindfulness) 3) การประเมินบริบทพร้อมปรับตัว (Context and Adaptability) 4) ความโปร่งใสในการดำเนินงานและการใช้สัญชาตญาณ (Transparency and Intuition)

อัญชลี ไหมทอง และ ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล (2566, หน้า 30) กล่าวเกี่ยวกับการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะด้านเทคโนโลยี 2) สมรรถนะด้านภาษา 3) สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม 4) สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา 5) สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี 6) สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม 7) สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง 8) สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด 9) สมรรถนะของการสร้างแรงบันดาลใจ 10) สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว

Mahel, Thankgod Amukele (2021 อ้างถึงใน ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566, หน้า 22) ได้ศึกษาพบว่าสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญมี 4 สมรรถนะ 1) การสร้างทีมงานและความร่วมมือ 2) การสื่อสาร 3) การปรับตัว และ 4) การจูงใจในสถานการณ์ผันผวน

Coopersmith, Kevin (2022, p.1) กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญคือสมรรถนะภาวะผู้นำแนวตั้ง (Vertical Leadership) มีความสามารถในการคิด การตัดสินใจ การพัฒนานักกลยุทธ์ การบูรณาการมุมมองต่าง ๆ ได้หลากหลายและรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ดี นอกจากนี้ยังได้กล่าวเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญมีโดยการวางแผนพัฒนาตนเองใน 5 ประเด็น ได้แก่ 1) ทักษะใหม่ที่จะพัฒนาและนำไปใช้ประโยชน์ 2) ความสามารถในการจัดการทักษะที่ตนมีเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน 3) การตระหนักรู้ตนเอง ทางความคิด อารมณ์ ค่านิยม การกระทำ และสิ่งแวดล้อมรอบตัว ทำให้เข้าใจตนเองและสถานการณ์รอบตัว 4) การสำรวจตนเองด้านศักยภาพที่มีและเป้าหมายที่ต้องการจะเป็นหรือต้องการกระทำ 5) วางแผนการพัฒนาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิตอาจแบ่งเป็นช่วงเวลาแต่ละช่วงต่อเนื่องกันไป

Pramjeeth & Mutambara, (2022, p.1) กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญมี 8 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การแก้ปัญหาและการใช้กลยุทธ์ 2) การทำงานกับคน 3) ความฉลาดทางอารมณ์ 4) ภาวะผู้นำ 5) การดูแลตนเอง 6) การเรียนรู้และการพัฒนา 7) เทคโนโลยี 8) นวัตกรรมและการสร้างสรรค์

EAE Business school (2022, p.8) นำเสนอเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาในยุค BANI World มี 8 สมรรถนะ 1) การยืดหยุ่น 2) การปรับตัว 3) การเอาใจใส่ 4) การสื่อสาร 5) การคิดอย่างมีวิจารณญาณ 6) ความสร้างสรรค์ 7) ความโปร่งใส 8) ความร่วมมือ

Parekh, Milonee (2022 อ้างถึงใน ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์, 2566, หน้า 23) กล่าวเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาที่สำคัญมี ดังนี้ 1) มีความยืดหยุ่นทางความคิด ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการปรับตัว 2) การเอาใจใส่ มีสติ ความฉลาดทางอารมณ์ 3) สร้างความเปลี่ยนแปลง และมีความคล่องตัว 4) มีความโปร่งใส สัญชาตญาณ และการยอมรับความเสี่ยง

จากแนวคิดที่กล่าวมาสรุปได้ว่า การบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผัน เป็นการพัฒนาการบริหารสถานศึกษาให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตามกาลเวลา โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาเป็นปัจจัยในการบริหาร การจัดการ การเรียนรู้ การเรียนการสอน ของสถานศึกษา เพื่อให้เกิดแนวทาง ความคิด การสร้างสรรค์ ในการขับเคลื่อนบริบทการยกระดับคุณภาพทางการบริหารการจัดการศึกษา ทักษะการ



ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคโลกพลิกผันนำเทคโนโลยีดิจิทัล นวัตกรรมเข้ามาบริหารงานอย่างเป็นระบบ และเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2. ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD

ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD ในการจัดการการบริหารภายในสถานศึกษา มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะต่าง ๆ ไว้ดังนี้

อิศราวดี ชำนาญกิจ (2555, อ้างถึงใน วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล, 2566, หน้า 54) ผู้บริหารสถานศึกษาในยุค BANI World ต้องมีทักษะคือ 1) ทักษะการปรับตัว (Adaptive skills) ติดตามทิศทางการศึกษา ปรับนโยบายให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน ทนต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลง 2) ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change leader skills) ต้องมีทักษะในการวางแผน การจัดการกำหนดกลยุทธ์ พร้อมรับกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 3) ทักษะผู้นำ ICT (ICT Leadership skills) จะเป็นพื้นฐานสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันข้อมูลข่าวสาร ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาประยุกต์ใช้ในการศึกษา และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว 4) ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork skills) (1) ทักษะการสื่อสาร (Communication skills) (2) ทักษะการฟัง (Listening skills) (3) ทักษะการเชื่อใจ (Reliability skills) (4) ทักษะการเคารพ (Respectfulness skills) (5) ทักษะบริหารความขัดแย้ง (Conflict management skills) (เวย์ เวสาร์ช โทณพลสิน, ออนไลน์) และ 5) ทักษะผู้นำแห่งอนาคต (Future leadership skills) (1) ต้องคิดถึงภาพรวมโลก (Thinking globally) (2) ต้องเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Appreciating cultural diversity) (3) ต้องสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี (Demonstrating technology savvy) (4) ต้องสร้างเครือข่าย (Networking) (5) ต้องแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Professional learning community) พร้อมรับกับความเปลี่ยนแปลง

กนกอร สมปราษฎย์ (2560, หน้า 22) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารในศตวรรษหน้าต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสู่คุณภาพการศึกษาและการจัดการบริหารให้สถานศึกษาเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง โดยมีศักยภาพดังต่อไปนี้ 1) ผู้บริหารต้องมีความรับรู้ เข้าใจ และตีความต่อสัญญาณบอกเหตุใด ๆ ที่จะเข้ามาจากสิ่งแวดล้อมภายนอกได้อย่างแม่นยำและถูกต้อง มีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองต่อสัญญาณบอกเหตุดังกล่าวด้วยวิธีการต่าง ๆ ได้ดี 2) ผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนโครงสร้างองค์กรที่ก่อให้เกิดความร่วมมือและมีความยืดหยุ่นคล่องตัวมากขึ้น 3) ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่ดี

โดยต้องปรับเปลี่ยนบทบาทจากการเป็นผู้ควบคุมงาน (controller) หรือผู้คุมกฎ (gatekeeper) ไปสู่บทบาทใหม่ในฐานะผู้สนับสนุนหรือผู้เอื้ออำนวยด้านสารสนเทศมากขึ้น เป็นผู้นำการพัฒนาศักยภาพของครูและเป็นผู้ใช้วิธีการกระจายอำนาจ การตัดสินใจให้แก่ผู้ร่วมงาน 4) ผู้บริหารต้องปรับปรุงกลยุทธ์การบริหารจัดการ โดยยึดหลักการให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างกัน 5) ผู้บริหารต้องสร้างเครือข่ายพันธมิตร (strategic networks) กับสถานศึกษาอื่น ตลอดจนหน่วยงานอื่นทั้งภาครัฐและเอกชน เพื่อประโยชน์ของความร่วมมือ การใช้ทรัพยากรร่วมและการเพิ่มความแข็งแกร่งทางวิชาการ การสร้างผลผลิตที่ตรงกับความต้องการของผู้ใช้ รวมทั้งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการโรงเรียนมากขึ้น 6) ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับโรงเรียน คือ ผู้ปกครอง หรือชุมชนที่เข้าไปมีบทบาทต่อการดำเนินงานและการจัดการศึกษาอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ 7) ผู้บริหารจะต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้นำที่สำคัญของสังคมแห่งการเรียนรู้ (knowledge society) โดยต้องใช้เทคโนโลยีก้าวหน้าขั้นสูงเป็นเครื่องมือดำเนินการไปสู่ความสำเร็จดังกล่าว ตลอดจนใช้เพื่อการพัฒนาศักยภาพการเรียนรู้ของนักเรียนให้ได้ตามความคาดหวังของสังคม 8) ผู้บริหารต้องพัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้หลากหลายและทันสมัย เรียกว่า การเรียนรู้แบบไร้พรมแดน โดยไม่จำกัดเวลาและสถานที่ ซึ่งอาจเป็นที่บ้าน ที่ทำงาน ศูนย์การค้า รวมทั้งที่โรงเรียนเองก็ได้ 9) ผู้บริหารต้องจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงของโรงเรียนและชุมชน ทั้งสองฝ่ายต้องร่วมมือกัน จัดการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน มิฉะนั้นสิ่งที่เรียน / ที่สอนอยู่ในโรงเรียนนั้นวันจะล้าสมัย ห่างไกลจากความเป็นจริงยิ่งขึ้น สิ่งที่เป็นจำเป็นคือการทำให้ผู้เรียนมีทักษะชีวิตที่สอดคล้องกับการดำรงชีวิตในโลกสมัยใหม่ได้อย่างชาญฉลาดและมีความสุข 10) ผู้บริหารจะต้องมีกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ (professionalism) มากยิ่งขึ้น โดยมุ่งเน้นให้ครูมีความเป็นนักจัดการเรียนรู้ (learning managers) ฝีมือดี ที่มีเจตคติแห่งความเป็นครูสูง มีความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติวิชาชีพที่ทันสมัยอยู่ในระดับสูง 11) ผู้บริหารต้องให้การสนับสนุนการปฏิบัติงานของครูในทุกเรื่องและทุกบริบท จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องร่วมมือกันเป็นทีมเสมือนคณะแพทย์ที่ทำการผ่าตัดคนไข้ เหตุนี้เองครูจึงต้องได้รับการพัฒนาการทำงานแบบทีม รวมทั้งพัฒนาความฉลาดรู้ทางอารมณ์ (EQ) อีกด้วย 12) ผู้บริหารจะต้องสร้างและมีวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ (collaborative) มากกว่าการเน้นเรื่องการแข่งขัน (competitive) ในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทุกด้านของนักเรียน ครู และบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน ตลอดจนชุมชนภายนอก

และจะช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่มีสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นในที่ทำงานด้วย

บรรจง ลาวะลี (2560, หน้า 214) ได้กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารในยุค  
ไร้พรหมแดน จะต้องมีความรู้เชิงทฤษฎีความสามารถ มีทักษะ และประสบการณ์ ทาง  
การบริหารการศึกษาให้ทันสมัยเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงโลกยุคใหม่ 4 ด้าน ดังนี้  
1) คุณลักษณะของผู้บริหารในยุคไร้พรหมแดนประกอบด้วย ความรู้ ทางวิชาการ  
นักประกอบการ นักริเริ่มสร้างสรรค์และประกอบการความสามารถด้านเทคโนโลยี  
นักสร้างพลังและแรงบันดาลใจเชิงบวก ต้นแบบที่ดีและการสร้างชุมชนแห่งการเรียนรู้  
นอกจากนั้นแล้วสิ่งสำคัญของผู้บริหารในยุคไร้พรหมแดน คือ 1.1) ผู้บริหารต้องทำความ  
รู้จักกับการเปลี่ยนแปลง 1.2) ผู้บริหารต้องสร้างการเปลี่ยนแปลง 1.3) ผู้บริหารต้องเป็น  
ตัวแทนความเปลี่ยนแปลง 1.4) ปฏิรูปเป็นนักคิด นักพัฒนา ต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลง  
ของโลก 1.5) ประชาธิปไตย 1.6) ประสาน 1.7) ประนีประนอม 1.8) ประชาสัมพันธ์ และ  
1.9) ประชาสงเคราะห์ 2) ทักษะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วยทักษะต่าง ๆ  
ดังนี้การคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ การแก้ปัญหาการสื่อสาร การทำงานเป็นทีม  
เทคโนโลยีและดิจิทัล การตัดสินใจผลสัมฤทธิ์ และมนุษยสัมพันธ์ 3) บทบาทหน้าที่ของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ ประกอบด้วย บทบาทในฐานะผู้นำทางวิชาการ บทบาทใน  
ฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยบทบาทในฐานะผู้ประเมิน บทบาทในการทบทวนนโยบาย  
บทบาทในการการบริหารหลักสูตรและการสอน บทบาทในการกำหนดตารางการ  
ปฏิบัติงาน บทบาทในการสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมการเรียนรู้ บทบาทในการ  
ส่งเสริมการพัฒนาครูและบุคลากร บทบาทในการประชาสัมพันธ์บทบาทในการประสาน  
สัมพันธ์กับชุมชน และบทบาทในการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี 4) คุณธรรมและจริยธรรม  
ผู้บริหารสามารถเลือกใช้ให้เหมาะสมกับบริบทการบริหารจัดการซึ่งเป็นคุณธรรมที่มีอยู่ใน  
ตัวของผู้บริหารการนำหลักธรรมมาปฏิบัติจนเป็นอุปนิสัยติดตัวประกอบด้วย คุณธรรม  
จริยธรรมสำหรับตนเองคุณธรรมจริยธรรมเพื่อการปฏิบัติหน้าที่การบริหารและคุณธรรม  
จริยธรรม สำหรับสังคม

Derick Meado (2016, P.12) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ในโรงเรียนของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาในยุคใหม่ที่สำคัญ 9 บทบาท ดังนี้ 1) บทบาทในฐานะผู้นำ (Role as  
school leader) ประกอบด้วยการเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพ (Being an effective leader)  
โครงการจัดหาทุนอุปถัมภ์โรงเรียนการพัฒนาการประเมินผลครูผู้สอน และนโยบายการ  
พัฒนาโรงเรียน เป็นต้น 2) บทบาทในฐานะผู้รักษาระเบียบวินัยของผู้เรียน (Role in Student

Discipline) งานส่วนใหญ่ของผู้บริหารการรักษาระเบียบวินัยของนักเรียนที่ผู้บริหารต้องสร้างความเข้าใจให้แก่ครูทุกคน และต้องมีเป้าหมายของการนำไปใช้กับนักเรียนจะทำให้งานง่ายขึ้น 3) บทบาทในฐานะผู้ประเมิน (Role as a Teacher Evaluator) ผู้บริหารส่วนใหญ่ต้องมีความรับผิดชอบในการประเมินผลงานของครูโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพจะต้องมีครูผู้สอนที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องจัดให้มีการประเมินตามกระบวนการด้านคุณภาพครูอย่างมีความเป็นธรรม และต้องชี้ให้เห็นทั้งจุดแข็งและจุดอ่อนของการปฏิบัติหน้าที่ของครู

4) บทบาทในการพัฒนาการดำเนินงาน และการประเมินโครงการ (Role in Developing, Implementing, and Evaluating Programs) เป็นหนึ่งบทบาทที่ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องหาวิธีการพัฒนาประสบการณ์ของผู้เรียนเพิ่มขึ้น โครงการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพต้องครอบคลุมพื้นที่เพื่อเป็นแนวทางเดียวกันและต้องมีการประเมินทุกปีและพัฒนาเสมอถือว่าเป็นสิ่งจำเป็น 5) บทบาทในการทบทวนนโยบายและกระบวนการภายใน (role in Reviewing Policies and Procedures) เอกสารสำคัญอย่างหนึ่งของการบริหาร (governing) โรงเรียนคือคู่มือนักเรียน (Student Handbook) ถือเป็นตัวชี้วัดการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของนักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังสามารถทำให้งานของผู้บริหารง่ายขึ้นให้นักเรียนครูและผู้ปกครองได้รู้นโยบายและขั้นตอนการทำงานประสบผลสำเร็จได้

6) บทบาทในการกำหนดตาราง (Role in Schedule Setting) การสร้างตารางต้องทำทุก ๆ ปี ซึ่งจะเป็นภาระงานที่ผู้บริหารต้องการสร้างขึ้นมาเอง ได้แก่ ตารางการตีระฆังการเข้าเรียน ตารางการปฏิบัติงาน ตารางการใช้ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ ตารางการใช้ห้องสมุด ตรงข้ามผู้บริหารต้องตรวจสอบแต่ละตารางเหล่านั้นว่าไม่ทำให้บุคลากรแต่ละคนต้องมีตารางมากเกินไปในแต่ละปี 7) บทบาทในการจ้างครูใหม่ (Role in Hiring New Teachers) เป็นหน้าที่สำคัญของผู้บริหารโรงเรียนต้องจ้างหรือรับครูและเจ้าหน้าที่เข้ามาใหม่ในการทำงานได้อย่างถูกต้องด้วยกระบวนการสัมภาษณ์ หรืออบรมจึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง 8) บทบาทในการปกครองและ ชุมชนสัมพันธ์ (Role in government and community relations) มีความสัมพันธ์ ที่ดีกับพ่อแม่และสมาชิกในชุมชน สามารถเป็นประโยชน์กับคุณในความหลากหลายของพื้นที่ การสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลและธุรกิจ ในชุมชนสามารถช่วยโรงเรียนอย่างมาก รวมถึงประโยชน์ที่ได้รับบริจาคเวลาส่วนตัวและการสนับสนุนในเชิงบวกโดยรวม 9) บทบาทในการมอบหมายงาน (Role in assignment) ผู้นำหลายคนโดยธรรมชาติมีงานหนักอยู่ในมือที่ต้องสั่งการลงไปผู้บริหารต้องมีการมอบหมายงานบางอย่างซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นโดยมอบหมายให้กับบุคคลที่มีความรู้และไว้วางใจ

ผู้บริหารโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพไม่มีเวลามากพอที่จะทำทุกอย่างที่ต้องการทำด้วยตัวเอง จึงต้องพึ่งพาคนอื่น ๆ มาช่วยทำเพื่อให้ผลงานบรรลุผลสำเร็จ

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2560, หน้า 1) นำเสนอว่า ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำสมัยตลอดเวลา โดยความทันสมัยนั้น คือ จะต้องติดตามและรู้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีผู้บริหารในอนาคตนั้น จะต้องเป็นประเภท Tech – Savy นั่นคือต้องชำนาญในเรื่องเทคโนโลยีซึ่งต้องเข้าใจ สามารถวิเคราะห์และเชื่อมโยงการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นว่าส่งผลกระทบต่อองค์กรของตนเองอย่างไร 2) ผู้บริหารจะต้องมีการเรียนรู้ตลอดเวลาเนื่องจากโลกเรากำลังเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ดังนั้นผู้บริหารจะต้องปรับปรุงตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ต้องมีการรับข่าวสารจากสื่อสังคมออนไลน์มากขึ้นไม่ว่าจะเป็นการติดตามข่าวสารจากไลน์ กลุ่มต่าง ๆ ให้เป็นปัจจุบัน หรือจากเฟสบุ๊ค (Facebook) และต้องรู้จักที่จะกรองข่าวสารที่ได้รับและเชื่อถือเฉพาะข่าวสารที่เชื่อถือได้เท่านั้น รวมถึงจะต้องสามารถย่อยข้อมูลหรือข่าวสารที่ได้รับข่าวสารอย่างรวดเร็วจะต้องหาประเด็นหรือสาระสำคัญเกี่ยวกับข่าวหรือข้อมูลดังกล่าวอย่างรวดเร็ว 3) ผู้บริหารในโลกยุคปัจจุบันจะต้องเป็นผู้เปิดใจทั้งการเปิดใจที่จะยอมรับต่อความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเฉพาะอย่างยิ่งจากความแตกต่างในด้านช่องว่างระหว่างวัยที่ปัจจุบันที่ทำงานหลายๆ แห่งเริ่มมี Generations ที่สี่ คือ Gen Z เข้ามาเป็นน้องใหม่ในสถานที่ทำงาน ซึ่งสถานที่ทำงานหลายแห่งจะประกอบ Baby Boomer, Gen X, Gen Y และ Gen Z การทำงานร่วมกับคนรุ่นใหม่ไม่สามารถใช้วิธีแบบเก่า ๆ ได้โดยเฉพาะอย่างยิ่งคน Gen Y และ Gen Z ที่ต้องการงานที่ท้าทาย ไม่น่าเบื่อ มีพื้นที่ให้สามารถแสดงฝีมือ

จากการศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผันข้างต้น สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุคพลิกผัน ควรเป็นผู้นำในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป็นนักวางแผน แก้ปัญหา พัฒนา ปรับปรุง ส่งเสริมสนับสนุน มีความยืดหยุ่นปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์โลก ก้าวนำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพในยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว จากสภาวะความผันผวน ความไม่แน่นอน ความซับซ้อน และความคลุมเครือ จึงทำให้ได้การบริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD ไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) จึงทำให้ได้การบริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD ที่จะนำไปใช้เป็นกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย จำนวน 6 ด้าน โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัด

กลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน ได้ 6 กลุ่ม ดังนี้

1. ความเข้าใจ และการมีสติเมื่อเผชิญหน้ากับสถานการณ์ / การประเมินบริบทพร้อมปรับตัว / สมรรถนะด้านการแก้ไขปัญหา / การเอาใจใส่ / การคิดอย่างมีวิจารณญาณ / มีความยืดหยุ่นทางความคิด ความยืดหยุ่นในการทำงาน และการปรับตัว / การเอาใจใส่ มีสติ / ความฉลาดทางอารมณ์ / ทักษะการปรับตัว / การตระหนักรู้ตนเอง ทางความคิด อารมณ์ การกระทำเข้าใจสถานการณ์รอบตัว / ความร่วมมือ / ทักษะการทำงานเป็นทีม ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2. สมรรถนะการบริหารการเปลี่ยนแปลง / สมรรถนะการมีความคิดรวบยอด / สมรรถนะของการที่จะเคลื่อนไหวได้อย่างง่ายและรวดเร็ว / ความสามารถในการจัดการทักษะที่ตนมี / การปรับตัว / การสำรวจตนเอง ด้านศักยภาพที่มีและเป้าหมายที่ต้องการจะเป็น หรือต้องการกระทำ / สร้างความเปลี่ยนแปลง และมีความคล่องตัว ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ลักษณะบุคคลที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง

3. ความโปร่งใสในการดำเนินงานและการใช้สัญญาตาม / สมรรถนะด้านคุณธรรม จริยธรรม / ความโปร่งใส / มีความโปร่งใส สัญญาตาม และการยอมรับความเสี่ยง ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ความโปร่งใสในการบริหารงาน

4. สมรรถนะการคิดเชิงกลยุทธ์และนวัตกรรม / ทักษะใหม่ที่จะพัฒนา และนำไปใช้ประโยชน์ / ความสร้างสรรค์ / ทักษะในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การจัดโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง

5. สมรรถนะด้านเทคโนโลยี / การสื่อสาร / ทักษะผู้นำ ICT / ทักษะผู้นำแห่งอนาคต / สมรรถนะด้านภาษา ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม

6. โครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง / สมรรถนะด้านการบริหารงานที่ดี / การยืดหยุ่น ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ การจัดโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง

จากการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) สมรรถนะของผู้บริหาร และการบริหารสถานศึกษาในยุค BANI WORLD จำนวน 6 กลุ่ม และกำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ คือ 1) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) ลักษณะบุคคลที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง 3) ความโปร่งใสในการบริหารงาน 4) สมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และนวัตกรรม 5) การจัดโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง และ 6) ทักษะผู้นำแห่งอนาคต

## หลักการ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียด เป็นสิ่งที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในโลกยุคปัจจุบันที่พลิกผันไปอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านสภาพทางสังคม โลก เศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อม ไม่สามารถยับยั้งให้ผู้คนไม่เกิดความเครียด ความกังวล ความหดหู่ ความสับสนได้ บุคคลที่ประสบกับความเครียดนั้น อาจทราบหรือไม่ทราบได้ว่าตัวบุคคลนั้นเกิดความเครียดภายใน สำหรับความหมายของความเครียดนั้น มีนักวิชาและนักวิจัย ได้ให้ความหมาย ดังต่อไปนี้

### 1. ความหมายของความเครียด

กรมสุขภาพจิต (2543, หน้า 8) ให้ความหมายของความเครียดว่า ความเครียดเป็นภาวะที่บุคคลรู้สึกวุ่นวายตกใจ ก่อให้เกิดความไม่สบายใจ สับสน วิดกกังวล ซึ่งเป็นผลมาจากการที่บุคคลรับรู้ หรือประเมินสิ่งที่ผ่านเข้ามาในประสบการณ์ของตนว่า เป็นสิ่งที่คุกคามร่างกายและจิตใจ ในขณะที่คนเรารู้สึกเครียด จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทางกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีปฏิกิริยาหลายอย่าง เช่น การตั้งกลไกป้องกันตนเองมาใช้ การเปลี่ยนพฤติกรรม หรือกระทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้ความรู้สีกดดันคลายลง สบายขึ้น และรักษาสมดุลไว้ให้ได้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ออนไลน์, 2554) ให้ความหมายของ ความเครียด หมายถึง ลักษณะอาการที่สมองไม่ได้ผ่อนคลายเพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนเกินไป, ลักษณะอาการที่จิตใจมีอารมณ์บางอย่างมากกดดันความรู้สึกอย่างรุนแรง. ซึ่งได้มีผู้ให้แนวคิด และให้ความหมายเกี่ยวกับความเครียดไว้มากมายดังนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 8) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง กลุ่มอาการที่ปรากฏขึ้นอันเกิดจากร่างกายและจิตใจถูกกระตุ้นเพื่อตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มากระทบจากภายนอกในร่างกายและภายในร่างกาย และเป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจและพฤติกรรม

นิตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 13) ให้ความหมายของความเครียดว่าเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมภายนอก เป็นตัวกระตุ้นที่ก่อให้เกิดผลเสียทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีวิธีการแสดงออกของความเครียดที่แตกต่างกัน

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 13) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ผลของการปฏิสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับสิ่งแวดล้อมที่ทำให้คนได้รับผลกระทบกระเทือนต่อความต้องการที่ไม่ได้รับตามเป้าหมาย

วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 20) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ภาวะของร่างกาย จิตใจหรืออารมณ์ พฤติกรรม ที่ได้รับการกระตุ้น กดดัน ในด้านบวกหรือลบ แล้วส่งผลในทางความคิดจิตใจ แสดงพฤติกรรมที่มองเห็น มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย กล่าวคือเป็นความเปลี่ยนแปลงของร่างกายและจิตใจที่เป็นผลมาจากการปรับตัวต่อสภาวะการณ์สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่บีบคั้นกดดันทั้งร่างกาย จิตใจ ก่อให้เกิดความทุกข์ ความไม่สบายใจ โดยแต่ละบุคคลจะมีการแสดงออกที่แตกต่างกัน ออกไป

อรรถกฤษ ฝ่องคณะ (2560, หน้า 6) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่บุคคลรู้สึกกดดัน ถูกคุกคามหรือถูกกระตุ้น จากปัจจัยภายนอก เช่น สังคม การทำงาน เหตุการณ์ที่พบเจอในชีวิตประจำวันและปัจจัยภายใน เช่น ทศนคติส่วนบุคคล ความต้องการส่วนบุคคล รวมทั้งการประเมินจากประสบการณ์ที่ผ่านมาในอดีตว่าสิ่งที่เข้ามานั้นจะเป็นภัย ต่อร่างกายและจิตใจมากน้อยเพียงใด

ดอน รูปสม (2562, หน้า 15) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจเกิดความไม่สมดุล เนื่องจากมีสิ่งคุกคามทั้งจากภายใน และภายนอกมาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปฏิกิริยาเคมีในร่างกาย เพื่อรับรู้และต่อต้านกับ สิ่งที่คุกคามนั้นเมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่พอใจ ไม่สบาย คับข้องใจหรือถูกบีบคั้น กดดันจนทำให้เกิดความรู้สึกกลัว ทุกข์ใจ สับสน โกรธ เบื่อหน่าย หรือเสียใจซึ่งทำให้เกิดการเจ็บป่วยได้ ซึ่งหากมีความเครียดมากเกินไปก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อร่างกาย จนทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 17) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง การที่บุคคลต้องเผชิญอยู่ในภาวะที่รู้สึกกดดัน ไม่สบายใจ ไม่แน่ใจ ว้าวุ่นใจ วิดกกังวล ถูกบีบคั้น ทำให้เกิดการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ ความคิดล้า บุคคล สามารถปรับตัว และมีความพึงพอใจก็จะทำให้เกิดพลังในการจัดการสิ่งต่าง ๆ แต่หากไม่มีความพึงพอใจและไม่สามารถปรับตัวได้ ก็จะทำให้ เกิดความเครียด ส่งผลให้เสียความสมดุลในการดำเนินชีวิตในสังคมขาดประสิทธิภาพในการทำงาน



อ้อยทิพย์ บัวจันทร์ (2563, หน้า 8) ได้กล่าวไว้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อการกระตุ้น ทั้งภายในร่างกายและภายนอก ร่างกาย เป็นผลของปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสถานการณ์ โดยแต่ละบุคคลจะมีการประเมินค่าโดยกระบวนการทางสติปัญญาเป็นความเครียดใน 3 ลักษณะ คือ อันตราย / สูญเสีย คุกคามและท้าทาย บุคคลจะตอบสนองต่อสถานการณ์นั้น โดยพยายามจัดการแก้ไขปัญหา เพื่อคงไว้ซึ่งความสมดุลทางสุขภาพ และอาจกระทบกระเทือนต่อเป้าหมายทำให้ไม่สามารถทำได้ตามความต้องการที่ตั้งไว้ได้

สุรเชษฐ์ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 17) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคล หรือการกดดันจากผู้คนรอบข้าง หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว โดยส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ที่ซึ่งเคยปฏิบัติได้ไม่ดีเท่าที่ควรหรือแย่งลงไปจนถึงไม่สามารถปฏิบัติได้เลย ความเครียดจะส่งผลกระทบระยะยาวหรือระยะสั้นขึ้นอยู่กับการจัดการกับความเครียดของตัวบุคคล

ดวงพร สุพงษ์พิวัฒน์ (2565, หน้า 1) กล่าวว่า ความเครียด คือ ภาวะที่ไม่สบายใจหรือความกังวล ที่เกิดขึ้นเมื่อเผชิญสถานการณ์ที่ไม่ตรงกับความรู้สึกหรือความคาดหวัง เช่น เมื่อต้องฝืนทำสิ่งที่ไม่ชอบ หรือไม่ได้ทำสิ่งที่อยากทำ ความเครียดจึงเป็นเรื่องส่วนบุคคล ในสายตาคนทั่วไป งานนั้นอาจน่าเบื่อ แต่ถ้าคน ๆ นั้นรู้สึกชอบหรือสนุกที่จะทำ งานนั้นจะไม่ใช่ความเครียด

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 22) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง สภาวะทางอารมณ์ที่ผิดปกติ อันเนื่องมาจากแรงกระตุ้น ได้ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล ความกดดัน ความเครียด สภาพแวดล้อมที่ทำให้เกิดความเครียด ส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ จึงทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ไม่ได้ตามเป้าหมาย

คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566, หน้า 8) ให้ความหมายของความเครียดว่า หมายถึง สภาวะร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้น ถูกกดดัน บีบคั้น วิตกกังวล คุกคาม จิตใจ ไม่สบายใจจากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ปัญหาที่เผชิญ ทำให้เกิดความเครียด และการแสดงออก ได้แก่ นอนไม่หลับ วิตกกังวล ปวดหัวหรือซึมเศร้า เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจ

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 19) ให้ความหมายของความเครียดว่า เป็นสภาวะทางอารมณ์ที่ผิดปกติ อันเนื่องมาจากจากแรงกระตุ้น ภาวะความกดดันในตัว

บุคคล หรือการกดดันจากผู้ครอบงำ หรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัวส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ จึงทำให้บุคคลปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ได้ไม่ดีเท่าที่ควร

Lazarus (2001, p. 47 อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2552, หน้า 33)

ได้กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะชั่วคราวของความไม่สมดุล ซึ่งเกิดจากกระบวนการรับรู้หรือการประเมินของบุคคลต่อสิ่งที่เข้ามาในประสบการณ์ว่าสิ่งนั้นเป็นสิ่งที่คุกคาม (The at) โดยที่การรับรู้ หรือการประเมินนี้เป็นผลจากการกระทำร่วมกันของสภาพแวดล้อมภายนอก อันได้แก่ สิ่งแวดล้อมในสังคมในการทำงาน ในธรรมชาติและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในชีวิตกับปัจจัยภายในของบุคคล อันประกอบด้วยทัศนคติลักษณะประจำตัว อารมณ์ประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนความต้องการของบุคคลนั้น

จากความหมายของความเครียดที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ความเครียด หมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคล หรือความกดดันจากผู้ครอบงำหรือแม้กระทั่งสิ่งแวดล้อมรอบ ๆ ตัว อันเนื่องเกิดมาจากแรงกระตุ้น ได้ทั้งภายนอกและภายในตัวบุคคล โดยส่งผลต่อสภาพร่างกายและสภาพจิตใจ ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติสิ่งต่าง ๆ ที่เคยปฏิบัติได้ไม่ดีเท่าที่ควร หรือแย่งไปจนถึงไม่สามารถปฏิบัติได้เลย ความเครียดจะส่งผลกระทบระยะยาวหรือระยะสั้นขึ้นอยู่กับจากการจัดการกับความเครียดของตัวบุคคล

## 2. ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน

การทำงานของบุคคลแต่ละหน่วยงาน จะประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ทำงานร่วมกันซึ่งมีภารกิจที่รับผิดชอบมากมาย จึงย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมายที่เป็นเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงานได้ ในที่นี้จะกล่าวถึงความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

จูติรัตน์ ติลกคุณานันท์ (2560, หน้า 17) กล่าวว่า ความเครียดจากการทำงาน เป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่อต้องเผชิญกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือความต้องการในงานที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถของบุคคล และแหล่งประโยชน์ที่มีอยู่

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

สุรเชษฐ์ สุวรรณมาลี (2564, หน้า 17) ให้ความหมายของ ความเครียดในการปฏิบัติงานว่า หมายถึง ความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เป็นสภาวะที่ไม่สมดุลที่มีผลมาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

สุพิชา สรประเสริฐ (2564, หน้า 15) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน คือ สภาพสังคมเศรษฐกิจ และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นอาจส่งผลให้ระบบเศรษฐกิจหยุดชะงักเคลื่อนไปชั่วขณะ วิธีชีวิตการทำงานจึงเต็มไปด้วยสถานการณ์ที่ไม่มั่นคงก่อให้เกิดความเครียดได้ง่าย อีกทั้งสภาพสังคมการทำงานจะต้องเผชิญกับความต้องการที่หลากหลายจนกลายเป็นแรงกดดันและเกิดเป็นความเครียดในการทำงาน เมื่อบุคคลรับรู้ถึงกดดันจากสภาพแวดล้อมในการทำงานและรับรู้ถึงความแตกต่างระหว่างความต้องการที่มากเกินไปเกินความสามารถของตนเองส่งผลกระทบต่อสุขภาพกายอารมณ์ความรู้สึก กระบวนการรู้คิด และก่อให้เกิดพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปจากและทำให้บุคคลรู้สึกเหนื่อยหน่ายขาดความมุ่งมั่น และขาดความพึงพอใจในการทำงาน

ปาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565, หน้า 29) ให้ความหมายของ ความเครียดในการปฏิบัติงานว่าหมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน เป็นต้น

คริสต์มาส ลิมรัตนะกุล (2566, หน้า 12) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน เกิดจากสถานการณ์ สภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวยในการทำงาน จนทำให้รู้สึกกดดัน ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่มากเกินไป บทบาทหน้าที่ซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี ความก้าวหน้าที่มีโอกาสน้อยมีการแก่งแย่งชิงดี การประเมินที่ไม่เป็นธรรม

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 20) กล่าวว่า ความเครียดในการทำงาน เป็นความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน ร่วมกับภาวะความกดดันในตัวบุคคล ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

Cooper & Marshall (1976 อ้างใน กณิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563, หน้า16) กล่าวว่าความเครียดจากการปฏิบัติงานเป็นการคุกคาม จากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากเกินไปความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาทงาน ที่ต้อง

รับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดีและสภาพการทำงานไม่ดี

Vancevich and Matteson (1990 อ้างในกนิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563, หน้า 29) ได้ให้ความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงานว่า เป็นการตอบสนองของบุคคลเมื่อเกิดการเผชิญกับความกดดันที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อม สถานการณ์หรือเหตุการณ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการบริหารงาน ความขัดแย้งของบุคลากร เวลา ปริมาณและคุณภาพของงานซึ่งส่งผลโดยตรงต่อความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องาน บุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึก ประสบการณ์และการจัดการกับความเครียดที่ แตกต่างกัน และระดับความเครียดที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลแตกต่างกัน

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

จากความหมายของความเครียดในการปฏิบัติงาน ที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่าความเครียดในการปฏิบัติงาน เป็นความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เป็นสภาวะที่ไม่สมดุลที่มีผลมาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมา และก่อให้เกิดผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านบวก และในด้านลบ

### 3. ประเภทของความเครียด

นักวิชาการและนักการศึกษาหลายท่านได้มีการแบ่งประเภทของความเครียดไว้ ดังนี้

คริสตมาส ลิมรัตนะกุล (2566, หน้า 9) กล่าวว่า ความเครียดมีหลายประเภทแตกต่างกันออกไป สามารถหลีกเลี่ยงได้และไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ของแต่ละบุคคล อีกทั้งยังแสดงออกทางร่างกายและจิตใจ แล้วแต่สภาวะและสถานการณ์ของบุคคล

กิติมา ศิริไชย (2564, หน้า 19) แบ่งความเครียดตามที่เกิดมาเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย (Physical Stress) หมายถึง เหตุการณ์ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงทางสภาพร่างกายและจิตใจ ตามระยะเวลาที่เกิด ได้แก่ ความเครียดอย่างเฉียบพลัน (Emergency Stress) เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุต่าง ๆ หรือ เหตุการณ์ที่น่ากลัวความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing Stress)

เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามอย่างต่อเนื่อง เช่น การเปลี่ยนแปลงตามวัย ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงตามวัยหนุ่มสาววัยหมดประจำเดือนวัยชรา เป็นต้น สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ก่อความคับข้องใจอย่างต่อเนื่อง เช่น การจราจรติดขัด สิ่งรบกวนทั้งทางร่างกายและจิตใจ เช่น ความเจ็บปวดเรื้อรัง

2. ความเครียดทางด้านจิตใจ ( Psychological Stress) หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดความคับข้องใจ ชัดแย้งในจิตใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นในทันทีทันใดเมื่อคิดว่าจะเกิดอันตราย ซึ่งจะกล่าวถึงความเครียดทางด้านจิตใจ หมายถึงกระบวนการทั้งหมดไม่ว่าจะเป็นสาเหตุจากสิ่งแวดล้อมภายนอกหรือภายในร่างกาย ที่เป็นเหตุให้บุคคลต้องใช้พลังจิตในการแก้ปัญหาที่นอกเหนือจากวิธีอื่น ๆ ของร่างกายจะลงมือทำงาน

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 29) ได้กล่าวว่า ความเครียดนั้นเกิดได้จากหลายองค์ประกอบ อาจเกิดขึ้นได้ทันทีที่เรียกว่า ชนิดเฉียบพลัน และเรื้อรังที่เรียกว่า ชนิดต่อเนื่องหรือเรื้อรัง ซึ่งในแต่ละบุคคลมีความเครียดไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับการรับรู้ พื้นฐานทางบุคลิกภาพ อารมณ์ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้อง และระยะเวลาที่ความเครียดยังคงอยู่ ผลของความเครียดที่มีต่อบุคคลก็ขึ้นอยู่กับความสามารถในการจัดการความเครียดของแต่ละบุคคล

เบญจวรรณ วงศ์ปราชญ์ (2561, หน้า 18) แบ่งประเภทของความเครียด ตามความสามารถในการป้องกันการเกิดความเครียดไว้เป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Avoidable Stress) เช่น ไม่ชอบสถานที่ที่มีความแออัด ก็สามารถหลบหลีกออกไปอยู่ที่อื่นได้
2. ความเครียด ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ (Unavoidable Stress) เช่น ไม่สามารถห้ามไม่ให้คนเจ็บป่วย หรือตายได้

ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความเครียดสามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดทางบวก เป็นความเครียดในทางที่ดี เกิดจากการตั้งใจทำงาน ทำให้งานประสบผลสำเร็จ และความเครียดทางลบ เป็นความเครียดในทางที่ไม่ดี เกิดจากการความกดดันในการทำงาน คาดว่างานจะไม่ประสบผลสำเร็จ เนื่องจากมีความสามารถไม่เพียงพอ จึงทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จ

วิศรุต มากกลาง (2566, หน้า 24) กล่าวว่า ความเครียดสามารถแบ่งได้เป็น 2 สภาพการณ์ คือ ความเครียดที่เกิดกับร่างกาย เป็นความเครียดที่อันตรายให้เกิด

กับร่างกาย และความเครียดที่เกิดกับจิตใจ เป็นความเครียดที่คุกคามจิตใจให้เกิดความผิดปกติ

Albreht (1979, pp. 86 – 97 อ้างถึงใน พรพิสุทธิ พรหมเทศน์, 2562, หน้า 23) กล่าวว่า อย่างน้อยจะมีความเครียด 4 อย่าง คือ

1. สภาวะความเครียดจากเวลา (Time Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากการมีเวลาไม่พอที่จะทำงานสำเร็จ
2. สภาวะความเครียดจากสถานการณ์ (Situational Stress) เป็นความเครียดที่เป็นผลมาจากบุคคลอยู่ในสถานการณ์ที่ถูกคุกคามทางจิตวิทยาซึ่งไม่สามารถควบคุมแก้ไขได้
3. สภาวะความเครียดจากการคาดการณ์ล่วงหน้า (Anticipatory Stress) เป็นความทุกข์ใจ หรือกังวลใจต่อเหตุการณ์ที่คาดว่าจะเกิด ซึ่งเหตุการณ์นั้นอาจจะเกิดขึ้นหรือไม่เกิดขึ้นก็ได้
4. สภาวะความเครียดจากการเผชิญหน้า (Encounter Stress) เป็นความทุกข์ใจต่อการที่จะติดต่อกับบุคคลที่เข้ากันไม่ได้ หรือเป็นความเครียดที่จะต้องเผชิญหน้ากับบุคคลที่มีพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา และไม่อาจจะคาดหวังได้ว่าบุคคลที่จะพบนั้นจะแสดงพฤติกรรมอย่างไรออกมา

Dubrin (1990, pp. 173 – 174 อ้างถึงใน กนกอร เปรมเดชา, 2559, หน้า 20) ได้แบ่งประเภทของความเครียดตามผลที่เกิด เป็น 2 ประเภท คือ

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

Hafen and Franden (1981, p. 18 อ้างถึงใน อนรตน อนนทนาธร, 2559, หน้า 13) แบ่งความเครียดตามความสามารถในการป้องกันการเกิด ดังนี้

1. ความเครียดที่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ไม่ชอบสถานการณ์ที่มีผู้คนแออัด ไม่ชอบอากาศร้อนอบอ้าว

2. ความเครียดที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ เช่น ความเครียดที่เกิดจากการเจ็บป่วยหรือความตาย

Miller and Keane (1972, pp. 915 – 946 อ้างถึงใน พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์, 2562, หน้า 22) ได้แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ความเครียดทางร่างกาย โดยแบ่งตามระยะเวลาการเกิด ดังนี้

1.1 ความเครียดฉับพลัน เป็นสิ่งคุกคามชีวิตที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เช่น ได้รับความเจ็บ อุบัติเหตุ

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

2. ความเครียดทางจิตใจ เป็นการตอบสนองอย่างทันทีทันใดจะเกิดขึ้นเมื่อคิดว่าเป็นอันตราย อาจเกิดจากคำบอกเล่าของคนอื่น ประสบการณ์ในอดีตการชมภาพยนตร์ หรืออ่านหนังสือที่ตื่นเต้นน่ากลัว ทำให้เกิดความเครียดของกล้ามเนื้อหัวใจจนหัวใจเต้นเร็วและแรง

Selye (1975 อ้างถึงใน ญัฐชา อุเทศนันท์, 2561, หน้า 18) ได้แบ่งชนิดของความเครียดออกเป็น 2 ชนิด คือ

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

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

จากนักวิชาการ และนักการศึกษาที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าประเภทความเครียด สามารถแยกเป็น 2 ประเภท คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นแบบฉับพลันเป็นความเครียดที่เกิดจากความกดดันในบางสถานการณ์ อาการที่เป็นคือหัวใจเต้นแรงฝ่ามือเหงื่อออก รู้สึกมีพลังงานพลุ่ง และความเครียดเรื้อรัง คือเจอสถานการณ์ที่ทำให้

เครียดอยู่ซ้ำ ๆ เช่น การเรียน หรือทำงานที่มีความกดดันสูง ปัญหาการเงิน และ ความกังวลและกดดันสะสมอย่างต่อเนื่อง จนเป็นความเครียดเรื้อรังที่เกินจะรับมือ อาการที่สังเกตได้ เช่น นอนไม่หลับ ปรับตัวไม่ได้ อารมณ์แปรปรวน ส่งผลกระทบในชีวิตประจำวัน

#### 4. สาเหตุของความเครียด

สาเหตุของความเครียดมีมากมาย แตกต่างกันไป อาจเกิดจากสถานการณ์หรือเหตุการณ์ใด ๆ ก็ตามที่ผลักดันร่างกายและจิตใจให้ผิดไปจากเดิม ทำให้ไม่สบายใจวิตกกังวล อารมณ์เสียไม่มีสมาธิ กินไม่ได้ นอนไม่หลับ อ่อนเพลีย นักวิชาและนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดไว้ดังนี้

คณิน จินตนาปราโมทย์ และพรชัย สิทธิศรัณย์กุล (2562, หน้า 28) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียด ใช้แบบจำลอง Biopsychosocial Model แบ่งออกเป็น 3 ปัจจัย ดังนี้

1. ปัจจัยด้านชีวภาพ ความเครียดได้รับการกระตุ้นจากสิ่งเร้าในกลุ่มของปัจจัยด้านร่างกาย เช่น ความเจ็บป่วย ความพิการทางรูปร่าง เป็นต้น
2. ปัจจัยด้านจิตใจความไวต่อความเครียด เช่น บุคลิกภาพของแต่ละคน การคิดเรื่องเดิมซ้ำ ๆ ความวิตกกังวล เป็นต้น
3. ปัจจัยด้านสังคม เช่น ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ปัญหาจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้า ซึ่งจัดเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

มณฑา ลิ้มทองกุล (2562, หน้า 17) สาเหตุของความเครียด เกิดขึ้นได้จาก 2 ปัจจัยหลัก คือ

1. ปัจจัยภายนอก เช่น เรื่องงาน การหย่าร้าง ความขัดแย้งในความสัมพันธ์
2. ปัจจัยภายใน โดยที่บางคนมีนิสัยคิดมาก ชอบวิตกกังวลในเรื่องเล็กน้อย หรือสารเคมีในสมองไม่สมดุลทำให้เกิดอารมณ์เครียดและเศร้าง่าย

สุดสบาย จุลกัทัพพะ (2562, หน้า 13) กล่าวว่าสาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียด มีดังนี้

1. ทางด้านร่างกาย เกี่ยวกับสุขภาพและการเจ็บป่วย ทั้งรุนแรงและไม่รุนแรงทำให้เกิดความเครียดได้ การพักผ่อนไม่เพียงพอ



2. ทางด้านจิตใจ เช่น ผู้ที่มีความรับผิดชอบสูง เวลาที่มีเรื่องต่าง ๆ เข้ามากระตุ้นก็จะทำให้เกิดความเครียดได้ง่าย หรือเป็นผู้ที่วิตกกังวลง่าย ขาดทักษะในการปรับตัว

3. ทางด้านสังคม มีสิ่งกระตุ้นให้เกิดความบกพร่องในเรื่องของการปรับตัว ชาติที่คอยให้ความช่วยเหลือ ถ้ามีผู้ที่ให้ความช่วยเหลือก็จะทำให้ความเครียดลดน้อยลงไป มีสิ่งมากระตุ้นมากเกินไปเกินความสามารถของตนเอง ความขัดแย้งในครอบครัว

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดแบ่งได้ เป็น 2 สาเหตุ คือ สาเหตุจากตัวบุคคลเอง และสาเหตุจากบุคคลอื่น หรือสิ่งแวดล้อม

จิรนุช จิตตราทร (2563, หน้า 19) กล่าวว่า สาเหตุของความเครียดได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทั่วไป เช่น มลภาวะ ได้แก่ เสียงดังเกินไป จากเครื่องจักร เครื่องยนต์อากาศเสียจากควันท่อไอเสีย น้ำเสีย ฝุ่น ละออง ยาฆ่าแมลง การอยู่กันอย่างเบียดเสียด เป็นต้น
2. สภาพเศรษฐกิจ เช่น รายได้ที่มีน้อยกว่ารายจ่ายที่ใช้
3. สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น การสอบแข่งขันเข้าทำงาน
4. เข้าทำงาน เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น
5. มีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ที่ไม่ราบรื่น มักมีข้อขัดแย้ง ทะเลาะเบาะแว้งกับคนอื่นเป็นปกติ

วิกานตา รัตนพันธ์ (2564, หน้า 18) กล่าวว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดภาวะความเครียด เช่น ผ่านเหตุการณ์ภัยพิบัติทางธรรมชาติ หรือภัยพิบัติที่มนุษย์สร้างขึ้น การมีชีวิตอยู่กับการเจ็บป่วยเรื้อรัง การรอดชีวิตจากอุบัติเหตุที่ร้ายแรงถึงชีวิตหรือการเจ็บป่วย การเป็นเหยื่อจากคดีอาชญากรรม ความกดดัน ทางครอบครัว เช่น ความสัมพันธ์ที่ใช้ความรุนแรง ชีวิตแต่งงานที่ไม่มีความสุข การดำเนินการหย่าที่ใช้เวลายาวนาน ปัญหาเรื่องสิทธิการปกครองบุตร การดูแลคนรักที่มีอาการป่วยเรื้อรัง เช่น ภาวะสมองเสื่อมในผู้สูงอายุ มีชีวิตที่ยากจน หรือเป็นคนไร้บ้าน ทำงานที่เสี่ยงอันตรายมีปัญหาความสมดุลของการทำงานและชีวิตส่วนตัว ชั่วโมงทำงานที่ยาวนาน หรือการที่ต้องทำงานที่ไม่ชอบ

Engel (1962, p. 471, อ้างถึงใน ดอน รูปสม, 2562, หน้า 19)  
กล่าวถึงสาเหตุของการเกิดความเครียดได้ 3 ประการ ดังนี้

2. การได้รับอันตราย หรือเกรงว่าจะได้รับอันตราย เช่น การที่ต้องอยู่ในสถานการณ์ใหม่หรือสถานการณ์ที่ไม่คุ้นเคย การพลัดพรากจากบุคคลใกล้ชิด การเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบ การสอบ การแข่งขัน การโต้แย้ง การพบเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นกะทันหันโดยไม่คาดคิดมาก่อน

3. ความคับข้องใจ คือ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายจิตใจ อารมณ์ และสังคม เช่น ความต้องการอาหาร ความต้องการทางเพศ ความขัดแย้งระหว่างบุคคล หน้าที่การงานไม่เปลี่ยนแปลง ไม่ก้าวหน้า ความเครียดในสภาพต่าง ๆ กัน

McDonald (1978, pp. 457 – 458 อ้างถึงใน พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์, 2562, หน้า 19) ได้จำแนกสาเหตุของความเครียด ออกเป็น 2 ประการ คือ

1. สาเหตุจากภายใน เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง ได้แก่ โครงสร้างของร่างกายและสภาวะทางสรีรวิทยา ระดับพัฒนาการและการรับรู้ของบุคคล นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ คือ ความเจ็บป่วย ความเจ็บปวด ความคิด ความฝัน ความคาดหวังต่าง ๆ

2. สาเหตุจากภายนอก ส่วนใหญ่เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม สังคม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล แบ่งออกเป็น 2 ประการ คือ ประการที่หนึ่ง สาเหตุที่เกิดภายในครอบครัว เช่น การตั้งครรภ์ การเสียดสีแก่งแย่งกัน การอิจฉริษยา การเสียชีวิตของบุคคลในครอบครัวหรือจากสภาพเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่แออัด ประการที่สอง สาเหตุที่เกิดจากสังคมภายนอก เช่น การไม่ประสบความสำเร็จในหน้าที่ต้องทำงาน กลางคืน การเปลี่ยนกิจกรรมทางสังคม การเปลี่ยนที่อยู่ ความสัมพันธ์ระหว่าง

ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานขวัญและกำลังใจในการทำงาน การงาน การเลื่อนตำแหน่ง การศึกษาต่อ การเข้าทำงานใหม่ การเปลี่ยนนิสัยการนอน

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าสาเหตุของความเครียดเกิดจาก 2 สาเหตุหลัก ๆ คือ สาเหตุที่เกิดจากภายใน เป็นความเครียดที่เกิดจากตัวบุคคลนั่นเอง และสาเหตุจากภายนอก ส่วนใหญ่เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นจากสิ่งแวดล้อม สังคม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล

## 5. ระดับความเครียด

ระดับของความเครียดในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น ถึงแม้จะมีสาเหตุหรือปัญหาเดียวกันแต่ผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับลักษณะนิสัยของแต่ละบุคคลพื้นฐานทางครอบครัว สังคม สภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวในขณะนั้น ความเครียดที่พอเหมาะจะส่งผลให้เกิดประโยชน์ แต่ถ้าเครียดมากเกินไปจะส่งผลเสียตามมา นักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงระดับความเครียดไว้ดังนี้

กรมสุขภาพจิต (2563, หน้า 1) แบ่งระดับความเครียดเป็น 4 ระดับ คือ

ระดับ 1 Mild Stress ความเครียดระดับต่ำ คือความเครียดที่ไม่ส่งผลต่อการใช้ชีวิตมากนัก อาจจะทำให้เกิดอาการเบื่อหน่าย ขาดแรงจูงใจ ส่งผลต่อต่อร่างกายคือเคลื่อนไหวเชื่องช้าลง

ระดับ 2 Moderate Stress ความเครียดระดับปานกลาง เป็นระดับปกติที่เราควรจะมี ซึ่งเป็นระดับปานกลางที่ไม่ส่งผลอันตรายต่อสมดุลร่างกายอารมณ์ ไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน สามารถกลับสู่ภาวะปกติได้เมื่อได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ หากเกิดความเครียด

ระดับ 3 High Stress ความเครียดระดับสูง เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรง ควรหาใครสักคนเพื่ออยู่เป็นเพื่อน คอยรับฟังปัญหา ระบายความรู้สึก เพราะหากว่าปรับตัวไม่ได้จะส่งผลต่อสุขภาพ อารมณ์ ความคิด พฤติกรรม เช่น ปวดหัว ปวดท้อง อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย กินข้าวไม่อร่อย นอนไม่หลับ

ระดับ 4 Severe Stress ความเครียดระดับรุนแรง คือความผิดปกติทางอารมณ์เรื้อรังเป็นเวลานาน ส่งผลต่อการปรับตัวซึ่งไม่สามารถเป็นปกติได้ ส่งผลต่อสุขภาพที่ร้ายแรง เช่น มีอาการทางจิต บกพร่องต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน อาจจะเป็น วัน อาทิตย์ เดือน ปี จึงควรรับการรักษาจากแพทย์หากมีความเครียดอยู่ในระดับรุนแรง

ดอน รูปสม (2560, หน้า 26) ได้กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีระดับความเครียดไม่เท่ากัน ถึงแม้จะเป็นความเครียดชนิดเดียวกันก็ตาม ทั้งนี้เพราะแต่ละบุคคลจะตอบสนองต่อความเครียดแตกต่างกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของจิตใจ อารมณ์ สังคม วัฒนธรรมความรุนแรง และระยะเวลาของการกระทบกระเทือน ความสามารถในการรับรู้ และการปรับตัวต่อสิ่งที่มาคุกคาม โดยสามารถสรุปได้ว่า ระดับความเครียดแบ่งได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำ สามารถเกิดขึ้นได้ และเป็นภาวะปกติที่อาจพบได้ในชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจหายได้เอง
  2. ความเครียดระดับปานกลาง เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรก ซึ่งต้องรีบหาทางระงับ ถ้าปล่อยทิ้งไว้จะทำให้การดำเนินชีวิตประจำวันเสียไป อาจทำงานผิดพลาดได้
  3. ความเครียดระดับสูง ความเครียดในระดับนี้ต้องการความดูแล และช่วยเหลือซึ่งการช่วยตนเองเพียงอย่างเดียวมันไม่เพียงพอ ต้องมีคนช่วยเหลือด้วย
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2561, หน้า 1) ได้แบ่งความเครียดเป็น 4 ระดับ ดังนี้

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่ไม่คุกคามต่อการดำเนินชีวิตอาจมีความรู้สึกเพียงแค่เบื่อหน่าย ขาดแรงกระตุ้น และมีพฤติกรรมที่เซื่องซึ้ง
2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดในระดับปกติที่ไม่ก่ออันตราย และไม่แสดงออกถึงความเครียดที่ชัดเจน ส่วนใหญ่จะสามารถปรับตัวกลับสู่ภาวะปกติได้เองจากการได้ทำกิจกรรมที่ชื่นชอบ ซึ่งช่วยคลายเครียด
3. ความเครียดระดับสูง (High Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากเหตุการณ์รุนแรงหากปรับตัวไม่ได้ จะทำให้เกิดความผิดปกติตามมาทางร่างกาย อารมณ์

ความคิด และพฤติกรรม เช่น ปวดศีรษะ ปวดท้อง อารมณ์ฉุนเฉียวง่าย หงุดหงิด พฤติกรรมการนอนและการรับประทานอาหารเปลี่ยนไป จนมีผลต่อการดำเนินชีวิต จึงควรหาใครสักคนคอยอยู่เป็นเพื่อนรับฟังปัญหา และระบายความรู้สึก รวมถึงมีผู้ใหญ่สักคนแนะนำให้คำปรึกษาอย่างใกล้ชิด

4. ความเครียดระดับรุนแรง (Severe Stress) เป็นความเครียดระดับสูงและเรื้อรังต่อเนื่องจนทำให้คนคนนั้นมีความล้มเหลวในการปรับตัว และก่อให้เกิดความผิดปกติและเกิดโรคต่าง ๆ ที่รุนแรงขึ้นมาได้ เช่น อารมณ์แปรปรวน มีอาการทางจิต มีความบกพร่องในการดำเนินชีวิตประจำวัน ซึ่งอาจมีอาการนานเป็นสัปดาห์ เดือน หรือปี ควรเข้ารับการปรึกษาจากแพทย์

ปาลักษณ์ โสมแพ้ว (2565, หน้า 28) ได้แบ่งระดับของความเครียดได้เป็น 3 ระดับ คือ

1. ความเครียดระดับต่ำหรือระดับที่หนึ่ง เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นภายในร่างกายสามารถทนได้ เพราะความเคยชินหรือรู้สึกเพียงเล็กน้อยพอทนได้ ไม่มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีรวิทยาของร่างกาย ความนึกคิด อารมณ์ และพฤติกรรมให้เห็นได้ชัด ไม่เกิดผลเสียในการดำเนินชีวิต

2. ความเครียดระดับปานกลางหรือระดับที่สอง เป็นความเครียดที่เกิดจากความเครียดระดับที่หนึ่งเป็นระยะเวลานาน ๆ ส่งผลให้เกิดกับความรู้สึกทางจิตใจหงุดหงิด ไม่มีสมาธิ วิตกกังวล และตกใจง่าย อาจมีอาการปวดศีรษะ อาหารไม่ย่อยและเจ็บหน้าอก

3. ความเครียดระดับสูงหรือระดับที่สาม เป็นความเครียดที่มีความรุนแรง ทำให้เกิดอาการ เป็นแผลในกระเพาะอาหาร เป็นลมบ่อย ติดสุรา ติดยา คลายเครียดหรือยาระงับประสาท ต้องอาศัยคนอื่นเข้ามาช่วยหรือต้องได้รับการรักษาจากแพทย์

วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 23) ได้แบ่งระดับความเครียดในงานออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้คือ

1. ความเครียดที่ส่งผลเฉพาะบุคคล (Individual level) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นส่งผลเฉพาะตัวบุคคล เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในชีวิตของตนเอง เช่น ปัญหาการงาน ปัญหาการเรียน หรือปัญหาจากครอบครัว เป็นต้น

2. ความเครียดที่ส่งผลเฉพาะกลุ่มน้อย (Smaller Group Level) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นส่งผลเฉพาะกลุ่มย่อย ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกัน เช่น การย้ายบ้าน ย้ายถิ่นฐาน การถูกไล่ออกจากงาน หรือการเกษียณอายุของสมาชิกในครอบครัว ความเครียดที่ส่งผลระดับคนกลุ่มใหญ่ (Many People)

Janis (1952 อ้างถึงใน กนิศา จิตต์สุภาพรรณ, 2563) ได้แบ่งระดับความเครียดของบุคคลออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้คือ

1. ความเครียดระดับต่ำ (Mid Stress) เป็นความเครียดที่เกิดขึ้นหรือสิ้นสุดในช่วงเวลาสั้น ๆ ไม่มีความรุนแรง มีสาเหตุเพียงเล็กน้อย ได้แก่ การจราจรติดขัด การพลาดกำหนดการนัดหมาย

2. ความเครียดระดับปานกลาง (Moderate Stress) ความเครียดชนิดนี้รุนแรงกว่าชนิดแรก ระยะเวลาที่เกิดขึ้นและสิ้นสุดอาจใช้เวลาเป็นชั่วโมงหรือเป็นวัน ได้แก่ ความเครียดที่เกิดจากการทำงานหนักหรือทำงานติดต่อกันเป็นระยะเวลานานเกินไป การเจ็บป่วยที่รุนแรงการขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน

3. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) จะแสดงอาการเป็นระยะเวลานาน อาจจะเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรืออาจเป็นปี โดยมีสาเหตุที่รุนแรงมากหรืออาจเกิดจากสาเหตุร่วมกัน ได้แก่การเจ็บป่วยที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะ สิ่งของหรือบุคคลอันเป็นที่รัก

Selye (1978, p. 89) ได้สรุปว่า มนุษย์มีความพอใจที่จะตกอยู่ในความเครียดในระดับและปริมาณที่จุด ๆ หนึ่งที่ทำให้ตนเองนั้นรู้สึกมีคุณค่าในชีวิต และความเครียดที่มนุษย์ต้องการนี้เรียกว่า "Eustress" ซึ่งหมายถึง การเกิดความรู้สึกตื่นเต้นและท้าทายกับชีวิตของตนเอง ทั้งนี้ ชนิดและปริมาณความเครียดที่ต้องการนี้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคน และเมื่อประเมินถึงผลกระทบที่เกี่ยวข้องระหว่างความเครียดกับสภาพร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน

Frain & Valiga (1979, p. 115) ได้แบ่งลักษณะความเครียด ออกเป็น 4 ระดับ คือ

1. ความเครียดที่เกิดขึ้นตามปกติในชีวิตประจำวัน (Day to Day Stress) คือ ความเครียดในระดับนี้ ทำให้คนปรับตัวโดยอัตโนมัติและใช้พลังงานในการปรับตัวน้อยที่สุด เช่น การมีชีวิตแบบเร่งรัดการเดินทางในสภาพการจราจรที่ติดขัด การ

ปรับตัวกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ความเครียดในระดับนี้น้อยมาก และหมดไปในระยะเวลาอันสั้น ไม่คุกคามการดำเนินชีวิต

2. ความเครียดระดับต่ำ (Mild Stress) คือ มีความเครียดเพียงเล็กน้อย หรือเกิดขึ้นน้อยมากและหมดไปในเวลาอันสั้นเท่านั้น เกิดจากปัญหาเพียงเล็กน้อย เช่น เหตุการณ์ในชีวิตประจำวัน ความเครียดในระดับนี้จะมีการกระตุ้นให้ตื่นตัวอยู่เสมอ มีความกระตือรือร้นในการกระทำสิ่งต่าง ๆ แข่งขันกับตัวเองซึ่งจะส่งผลดีและเป็นประโยชน์มากในการทำงาน ไม่ก่อให้เกิดผลเสียต่อการดำเนินชีวิต และไม่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจ

3. ความเครียดระดับกลาง (Moderate Stress) คือ ความเครียดในระดับนี้รุนแรงกว่าระดับแรก โดยมีระยะเวลานานเป็นชั่วโมงหรือหลาย ๆ ชั่วโมง หรืออาจเป็นทั้งวัน ซึ่งอาจเกิดจากอาการเจ็บป่วยทางร่างกาย ความเครียดจากการทำงานมากเป็นเวลานาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่สูง และความขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ความเครียดในระดับนี้ จะทำให้เกิดความรู้สึกที่กดดัน ลำบากใจ อ่อนล้าเหนื่อยหน่าย และกลัวความเปลี่ยนแปลงทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกายและจิตใจ มีผลเสียต่อการดำเนินชีวิตส่งผลกระทบต่อบุคคลมากกว่าระดับแรก

4. ความเครียดระดับสูง (Severe Stress) คือ ความเครียดระดับนี้จะเป็นความเครียดที่รุนแรงมาก มีระยะเวลานานเป็นสัปดาห์ เป็นเดือน หรือเป็นปีอย่างต่อเนื่อง เช่น การตายจากของคนในครอบครัวหรือคนที่รัก การเจ็บป่วยทางร่างกายที่รุนแรง การสูญเสียอวัยวะของร่างกายที่สำคัญต่อวิถีการดำเนินชีวิต เป็นต้น ความเครียดในระดับนี้ บุคคลจะไม่สามารถปรับตัวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจะทำให้เกิดความรู้สึกเหนื่อยหน่าย รู้สึกท้อแท้หมดหวัง ไม่มีกำลังใจในการทำงาน และถ้าเครียดมาก ๆ และไม่สามารถปรับตัวได้ ทำให้คุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลนั้นลดลง บุคคลที่มีความเครียดระดับนี้จำเป็นต้องได้รับการช่วยเหลือจากผู้เชี่ยวชาญ

Dawkins & Seltzer (1985, P. 543) ได้แบ่งระดับความเครียดในงานออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับต่ำ (Mild Stress) เป็นความเครียดที่เกิดจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลนานครั้ง หรือเพียงเล็กน้อย ความรู้สึกเครียดจะเกิดขึ้น และหมดไปในระยะเวลาอันสั้น และยังช่วยกระตุ้นให้บุคคลตื่นตัวและกระตือรือร้นในการทำงาน

2. ระดับปานกลาง (Moderate Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงกว่าระดับแรกเกิดจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่เข้ามาคุกคามบุคคลบ่อยครั้ง หรือนานขึ้น เป็นวิกฤตการณ์อย่างหนึ่งในชีวิตที่ทำให้บุคคลรู้สึกว่ายู่ในระหว่างความสำเร็จและความล้มเหลว ไม่อาจแก้ไขหรือปรับตัวได้ในเวลาอันรวดเร็ว มีผลทำให้มีการแสดงออกของความเครียด เช่น ปฏิเสธก้าวร้าว เจ็บขริม เนื่องจากไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

3. ระดับสูง (Severe Stress) เป็นความเครียดที่รุนแรงมากเกิดจากสาเหตุ หรือสถานการณ์ในการทำงานที่รุนแรง หรือมีหลายสาเหตุร่วมกันเข้ามาคุกคามอย่างต่อเนื่อง ความรู้สึกเครียดจะคงอยู่นานเป็นสัปดาห์ เดือนหรือเป็นปีเป็นผลมาจากบุคคลไม่สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่คุกคามอย่างต่อเนื่อง และหากไม่ได้รับการช่วยเหลือในการเผชิญกับสถานการณ์จะทำให้เกิดความเหนื่อยหน่าย และปรับตัวไม่ได้ตามมา

จากนักวิชาการและนักการศึกษากล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่าระดับความเครียดนั้นมักมาจากการถูกกระตุ้นทางสังคม สิ่งแวดล้อม ภาวะอารมณ์ที่เกิดขึ้นภายในจิตใจ รวมถึงสภาพร่างกาย หากมีระดับความเครียดที่มากเกินไปจะส่งผลกระทบต่อคนรอบข้าง และงาน

## 6. ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียดในการทำงาน

6.1 ทฤษฎีความเครียด Selye (1973, p. 33 อ้างถึงใน นาดยา สุวรรณจันทร์, 2560, หน้า 14) กล่าวว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคามอันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างเคมีเพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้นหรือหมายถึง ผลกระทบทั่วไป (non specific effect) ทั้งหมดที่เกิดแก่อินทรีย์เมื่อมีสิ่งรบกวนและสิ่งรบกวนและสิ่งสำคัญคือ ร่างกายจะต้องมีการปรับตัว ซึ่งการปรับตัวและการต่อสู้กับความเครียดของมนุษย์ แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน

6.1.1 ระยะตกใจ (stage of alarm) ระยะนี้มนุษย์จะโต้ตอบสิ่งที่มากระตุ้นทันทีทันใด ไม่มีโอกาสได้รวบรวมจิตใจและร่างกายเข้าด้วยกัน เพื่อตอบโต้สิ่งที่มากระตุ้นนั้น ระยะนี้เป็นระยะสั้นในขณะเดียวกันการทำงานของฮอร์โมนส่วนประกอบของสารเคมีระบบประสาท จะทำงานร่วมกันเพื่อโต้ตอบสิ่งที่กระตุ้น จะสังเกตได้เมื่อมนุษย์ตกใจใหม่ ๆ จะพบว่าชีพจรเต้นเร็ว มือเท้าเย็น และรวมถึงการเปลี่ยนแปลงระบบต่าง ๆ



ในร่างกาย เช่น การขับถ่าย เป็นต้น

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

6.1.3 ระยะหมดกำลังใจ (stage of exhaustion) เมื่อความรุนแรงที่มาของความเครียดและชนิดของความรุนแรงมีหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งเกิดขึ้นในเวลาเดียวกัน แล้วมนุษย์ก็ไม่สามารถจะปรับตัวได้อีกต่อไป แรงที่ใช้จะหมดไปในที่สุด อาจถึงแก่ความตายได้ถ้ามนุษย์ใช้พลังทั้งสองเกินขีดความสามารถที่มีจำกัดแล้ว มนุษย์ย่อมไม่สามารถที่จะทนอยู่ต่อไปได้จำเป็นจะต้องอาศัยพลังงานจากภายนอกเพื่อชดเชยส่วนที่เสียไปและเพื่อให้ร่างกายทำงานได้

6.2 ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อม (Person-environment Theory) เป็นแนวคิดของ Cobb & Rodgers, (1982, p. 8-17) กล่าวว่าสาเหตุของความเครียดที่ตั้งบนแนวคิดที่สำคัญ 2 ประการ ประการที่หนึ่ง คือ ความบีบคั้นขององค์กร ประการที่สอง คือ ความเครียดของบุคคลซึ่งเป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและความเครียดที่มีผลต่อสุขภาพของบุคคลความบีบคั้นขององค์กร หมายถึง เงื่อนไขต่าง ๆ ในสภาพแวดล้อมของงานที่ก่อให้เกิดงานที่ต้องปฏิบัติมากเกินไปการจัดสรรทรัพยากรและการให้รางวัลมีผลตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ความเครียดของบุคคล หมายถึง การตอบสนองที่ไม่พึงปรารถนาของบุคคล การตอบสนองเกิดขึ้นเพราะความบีบคั้นขององค์กร การตอบสนองนี้เป็นการตอบสนอง ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีความสอดคล้องของบุคคลกับสิ่งแวดล้อมทำนายว่าเมื่อใดที่สิ่งแวดล้อมใน การทำงาน (Work Environment) ไม่สอดคล้องกับความต้องการและความสามารถของบุคคล บุคคลจะเกิดความเครียดและจะนำไปสู่การเจ็บป่วยในที่สุดนั่นคือถ้าความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนองจากสิ่งแวดล้อมในการทำงานบุคคลจะไม่เกิดความเครียด หากสิ่งแวดล้อมใน การทำงานไม่สามารถสนองตอบความต้องการของแต่ละบุคคลหรือการที่จะปฏิบัติมีมากกว่าทักษะ ความรู้ ความสามารถที่บุคคลมีและเป็นเหตุให้บุคคลไม่สามารถทำงานนั้น ๆ ให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนดบุคคลก็จะเกิดความเครียด

6.3 ทฤษฎีและแนวคิดของ Sutherland and Cooper (1988, pp. 3 – 5 อ้างถึงใน ดอน รูปสม, 2562, หน้า 16) ได้จัดกลุ่มตัวแปรรวมที่พบจากงานวิจัยต่าง ๆ ว่ามีถึง 5 กลุ่ม คือ

6.3.1 ลักษณะพื้นฐานของงาน เช่น สภาพการทำงานไม่ปลอดภัย งานมาก งานเร่ง หรือรับผิดชอบสูง

6.3.2 บทบาทของบุคคลในองค์กร เช่น บทบาทชอบขัดแย้งชัดเจน

6.3.3 ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน เช่น มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน

6.3.4 ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เช่น ไม่มีการเลื่อนขั้นไม่มีหลักประกัน

6.3.5 โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร เช่น ไม่มีอำนาจในการตัดสินใจไม่มีระบบขั้นตอนการดำเนินงานที่ชัดเจน

6.4 ทฤษฎีของ Martin and Osborne (1989, pp. 132 – 138 อ้างถึงใน ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว, 2565 หน้า 31) ได้กล่าวว่า สภาวะที่ทำให้เกิดความเครียดแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะ คือ ความเครียดจากปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental stressors) ความเครียดที่มีสาเหตุจากปัญหาด้านสังคม (Social stressors) ความเครียดที่มีปัญหาด้านจิตใจ (Psychological stressors) และความเครียดที่มาจาก สาเหตุปัญหาด้านร่างกาย (Physical stressors)

6.5 Cartwright & Cooper (1997 อ้างถึงใน Cooper, Cartwright & Early, 2001 pp. 28) แนวคิดดังกล่าวได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ คือ 1) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน 2) ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 3) ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร 4) ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร 5) ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน 6) ปัจจัยระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

จากทฤษฎีที่นักวิชาการและนักการศึกษาข้างต้นกล่าวมา สรุปได้ว่า ความเครียดเป็นกลุ่มอาการที่ร่างกายมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อภัยที่มาคุกคามอันเป็นผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงภายในร่างกายเกี่ยวกับโครงสร้างเคมีเพื่อกระตุ้นการคุกคามนั้น

## 7. ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน

บทบาทหน้าที่ของผู้บริหาร เป็นงานที่สำคัญที่สุดของโรงเรียน เพราะโรงเรียนจะมีมาตรฐาน หรือคุณภาพมากขึ้นเพียงใดขึ้นอยู่กับบทบาทหน้าที่ของครูผู้สอนกับการจัดการเรียนรู้ ซึ่งได้มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้แสดงทัศนะเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดดังนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5-6) ทำวิจัยเรื่องการศึกษา

ความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา กล่าวว่า อาการที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทขององค์กร
3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพในหน่วยงาน
4. ปัจจัยเกี่ยวกับพัฒนาการทางอาชีพ
5. ปัจจัยเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงาน
6. ปัจจัยเกี่ยวกับสาเหตุภายนอกขององค์กร
7. ปัจจัยการเปลี่ยนแปลงในงาน
8. ปัจจัยเกี่ยวกับรางวัล

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 8 - 9) ทำวิจัยเรื่องการศึกษา

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกกดดันในบุคคลที่เกิดขึ้นเมื่อมีสิ่งหนึ่งสิ่งใดมาคุกคามก่อให้เกิดความไม่สมดุล ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์สังคมของบุคคล รวมถึงพัฒนาการทางร่างกายและจิตใจของบุคคลด้วย หรืออาจกล่าวว่าสภาวะความเครียดเป็นกลไกการป้องกันตัวที่เกิดขึ้นเมื่อมีอันตรายจากลักษณะงาน หรือสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมารบกวน ประกอบด้วย

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

### 5. บรรยายภาคในองค์กร

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 7 – 8) ทำวิจัยเรื่อง การศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 กล่าวว่า ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง สภาวะความรู้สึกที่เกิดจากความขัดแย้งภายในจิตใจ หรือเป็นภาวะของความรู้สึกที่เกิดจากความกดดันทั้งภายในและภายนอก หรือภาวะของความรู้สึกที่เกิดจากสถานการณ์ยุ่งยากต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน พบความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

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

วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 7 – 8) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน กล่าวว่า ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ภาวะของร่างกาย จิตใจหรืออารมณ์ พฤติกรรม ที่ได้รับการกระตุ้น กัดดันในด้านบวกหรือลบ จากปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียด แล้วส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางความคิดจิตใจ แสดงออกในพฤติกรรมที่มองเห็น มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย โดยแต่ละบุคคลจะมีการแสดงออกที่แตกต่างกันออกไป พบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา 5 ด้าน ดังนี้

1. ปัจจัยด้านส่วนตัวบุคคล
2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม
3. ปัจจัยด้านงานและบทบาทหน้าที่
4. ปัจจัยด้านองค์กร
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กล่าวว่าความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะที่ร่างกายและ

จิตใจเกิดความไม่สมดุล เนื่องจากมีสิ่งคุกคามทั้งจากภายในและภายนอกร่างกาย มาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปฏิกิริยาเคมีในร่างกาย เพื่อรับรู้และต่อต้านกับสิ่งที่คุกคามนั้น เมื่อเผชิญกับสิ่งเร้าต่าง ๆ ทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจหรือไม่พอใจไม่สบาย คับข้องใจ หรือถูกบีบคั้น กดดันจนทำให้เกิดความรู้สึกกลัว ทุกข์ใจ สับสน โกรธ เปื่อหน่ายหรือเสียใจ ซึ่งทำให้เกิดการเจ็บป่วยได้ ซึ่งหากมีความเครียดมากเกินไป ก็จะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อร่างกาย จนทำให้ขาดประสิทธิภาพในการทำงาน แบ่งเป็น 6 ด้านได้ ดังนี้

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

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร หมายถึง สถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจและความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งเป็น 5 ด้านได้ ดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม
2. ด้านลักษณะงาน
3. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
4. ด้านลักษณะองค์กร
5. ด้านลักษณะบุคคล

คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566, หน้า 6) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานส่งผลเสียต่อสุขภาพกาย และสุขภาพจิตใจ เช่น อาการความดันโลหิตเพิ่มสูงขึ้น มีอาการตึงบริเวณกล้ามเนื้อ (มีอาการผิดปกติของการหายใจ อาหารไม่ย่อย เบื่ออาหาร ภาวะซึมเศร้า วิดกกังวล หงุดหงิดง่าย พบว่ามีปัจจัยความเครียด 5 ด้าน ได้แก่

1. ด้านลักษณะงาน
2. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร
3. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
4. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ
5. ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

Sutherland and Cooper (1998, pp. 3 – 5) ได้จัดกลุ่มความเครียดจากงานวิจัยต่าง ๆ ว่ามี 5 กลุ่ม คือ

1. ลักษณะพื้นฐานของงาน
2. บทบาทของบุคคลในองค์กร
3. ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
5. โครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร

Cartwright & Cooper (1997 อ้างถึงใน Cooper, Cartwright & Early, 2001, p. 28) แนวคิดดังกล่าวได้อธิบายถึง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 6 ปัจจัยสำคัญ

1. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะงาน
2. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพระหว่างบุคคล
3. ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะองค์กร
4. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ในองค์กร
5. ปัจจัยเกี่ยวกับการพัฒนาทางอาชีพการงาน
6. ปัจจัยระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

Hashim and Kayode (2010, pp. 2 – 4) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการความเครียด(Stress) ของผู้บริหารและครูระดับอาวุโสในโรงเรียนสอนศาสนาอิสลาม พบว่ามีปัจจัย 5 ด้านที่เกี่ยวข้องกับความเครียด คือ

1. ด้านขาดการสนับสนุนและการแก้ไขความ
2. ทรัพยากรไม่เพียงพอ
3. ด้านภาระงาน
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
5. ด้านความรับผิดชอบในงานบริหาร

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

1. ผู้บังคับบัญชา
2. งานที่รับผิดชอบ
3. สภาพแวดล้อมที่ทำงาน
4. เศรษฐกิจและการเงิน
5. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
6. ภายในตัวบุคคล

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

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

จากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของผู้วิจัยได้ทำการเสนอปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร ตามแนวคิดของนักวิจัยชาวไทยและชาวต่างประเทศ นำเสนอดังตาราง 1

ตาราง 1 สังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร

| นักวิชาการ / นักวิจัย<br>ปัจจัยความเครียด<br>ของผู้บริหาร                                                                                               | ศักดิ์ชัย (2559) | นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560) | พรรณทิพา สุตาสุข (2560) | วิทยา มูลเมือง (2560) | ดอน รุบสม (2562) | พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) | Sutherland and Cooper (1998) | Cooper, Cartwright & Early (2001) | Hashim and Kayode (2010) | Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011) | Mandete (2016) | ความถี่ (f=11) | ร้อยละ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---------------------------|-------------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------|----------------|----------------|--------|
| 1. ปัจจัยเกี่ยวกับงาน /<br>ลักษณะพื้นฐานของงาน /<br>งานที่ได้รับมอบหมาย                                                                                 | ✓                | ✓                         | ✓                       | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓                            | ✓                                 | ✓                        | ✓                                                | ✓              | 11             | 100    |
| 2. ปัจจัยเกี่ยวกับบทบาท<br>หน้าที่ / บทบาทขององค์กร<br>/ บทบาทหน้าที่ในองค์กร /<br>ด้านความรับผิดชอบในงาน<br>บริหาร / งานที่ได้รับผิดชอบ                | ✓                | ✓                         | ✓                       | ✓                     | ✓                | ✓                           | ✓                            | ✓                                 | ✓                        | ✓                                                | ✓              | 11             | 100    |
| 3. ปัจจัยเกี่ยวกับสัมพันธภาพ<br>กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน<br>/ สัมพันธภาพในองค์กร /<br>ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน                                   | ✓                | ✓                         | ✓                       |                       |                  | ✓                           | ✓                            | ✓                                 |                          | ✓                                                | ✓              | 8              | 72     |
| 4. ปัจจัยเกี่ยวกับ<br>ความก้าวหน้าในวิชาชีพ /<br>ความสำเร็จและความก้าวหน้า<br>ในวิชาชีพ / พัฒนาการทาง<br>อาชีพการงาน / ค่าตอบแทน<br>และสวัสดิการ/รางวัล | ✓                | ✓                         | ✓                       |                       |                  |                             | ✓                            | ✓                                 |                          |                                                  |                | 5              | 45     |



| ปัจจัยความเครียด<br>ของผู้บริหาร                                                                                                                                | นักวิชาการ / นักวิจัย    |                           |                       |                       |                 |                             |                              |                                   |                          |                                                  |                  |                |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|---------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------|-----------------------------|------------------------------|-----------------------------------|--------------------------|--------------------------------------------------|------------------|----------------|--------|
|                                                                                                                                                                 | ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559) | นิตยา สุวรรณจันทร์ (2560) | พรณิศา สุตาสุข (2560) | วิทยา มูลเมือง (2560) | ดอน ภูมิ (2562) | พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) | Sutherland and Cooper (1998) | Cooper, Cartwright & Early (2001) | Hashim and Kayode (2010) | Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011) | Mandabete (2016) | ความถี่ (f=11) | ร้อยละ |
| 5. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร/<br>ด้านโครงสร้างและ<br>บรรยากาศในองค์กร /<br>บรรยากาศขององค์กร /<br>สภาพแวดล้อมในการทำงาน<br>/สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร /<br>สภาพแวดล้อม | ✓                        | ✓                         | ✓                     | ✓                     | ✓               | ✓                           | ✓                            | ✓                                 | ✓                        | ✓                                                | ✓                | 11             | 100    |
| 6. ปัจจัยเกี่ยวกับส่วนบุคคล<br>/ ลักษณะบุคคล / ความ<br>สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน<br>และชีวิตส่วนตัว                                                             | ✓                        |                           |                       | ✓                     | ✓               | ✓                           |                              | ✓                                 |                          |                                                  | ✓                | 6              | 54     |
| 7. ปัจจัยเกี่ยวกับการ<br>สนับสนุนทางสังคม /ด้านขาด<br>การสนับสนุนและการแก้ไข<br>ความขัดแย้ง                                                                     |                          |                           |                       | ✓                     | ✓               |                             |                              |                                   | ✓                        |                                                  |                  | 3              | 27     |
| 8. ปัจจัยเกี่ยวกับทรัพยากรไม่<br>เพียงพอ /เศรษฐกิจและ<br>การเงิน                                                                                                |                          |                           |                       |                       |                 |                             |                              |                                   | ✓                        | ✓                                                |                  | 2              | 18     |

จากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของนักวิชาการหลาย ๆ ท่าน ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารไว้อย่างหลากหลาย ผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร จากหน่วยงาน และนักวิชาการ จำนวน 11 คน โดยใช้เกณฑ์ความถี่ตั้งแต่ 5 ขึ้นไป (ร้อยละ 45) ที่ผู้วิจัยกำหนดขึ้น จึงทำให้ได้ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร เพื่อที่จะนำไปใช้ในการสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD ต่อไป โดยในแต่ละด้านผู้วิจัยได้จัดกลุ่มลักษณะของตัวแปรที่มีความหมายคล้ายกัน และได้กำหนดเป็นชื่อตัวแปรใหม่ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน / ลักษณะพื้นฐานของงาน / งานที่ได้รับมอบหมาย  
ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านลักษณะงาน (ร้อยละ 100)
2. ด้านบทบาทหน้าที่ / บทบาทขององค์กร / บทบาทหน้าที่ในองค์กร /  
ด้านความรับผิดชอบในงานบริหาร / งานที่ได้รับผิดชอบ ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ  
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (ร้อยละ 100)
3. ด้านองค์กร / ลักษณะองค์กร /ด้านโครงสร้างและบรรยากาศใน  
องค์กร / บรรยากาศขององค์กร /สภาพแวดล้อมในการทำงาน /สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร  
/ สภาพแวดล้อม ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านโครงสร้างและบรรยากาศใน  
องค์กร (ร้อยละ 100)
4. ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน / สัมพันธภาพใน  
องค์กร / ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้าน  
สัมพันธภาพในองค์กร (ร้อยละ 75)
5. ด้านส่วนบุคคล / ลักษณะบุคคล / ความสมดุลระหว่างชีวิตการ  
ทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้วิจัยได้กำหนดชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านลักษณะบุคคล (ร้อยละ 54)
6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ /ความสำเร็จและความก้าวหน้าใน  
วิชาชีพ / พัฒนาการทางอาชีพการงาน /ค่าตอบแทนและสวัสดิการ/รางวัล ผู้วิจัยได้กำหนด  
ชื่อตัวแปรใหม่ คือ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (ร้อยละ 45)

จากการสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร สรุปเป็น ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหาร ได้ 6 ด้าน คือ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร 3) ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร 5) ด้านลักษณะบุคคล และ 6) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

## ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

จากข้อมูลข้างต้น ผู้วิจัยขอนำเสนอผลการสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD จากลักษณะ แนวคิด ทักษะ บริบทของผู้บริหารยุค BANI WORLD และความเครียดของผู้บริหาร ดังตาราง 2

ตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

| BANI WORLD                                                                                                                                                                                                                      | ทักษะของผู้บริหาร /การบริหารสถานศึกษาในโลกยุค<br>BANI WORLD | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|
| 1. โลกที่เปราะบาง (Brittle)<br>- งานหรือโครงสร้าง ที่เปลี่ยนแปลงได้เสมอ และล่มสลายได้อย่างรวดเร็ว<br><br>2. โลกที่เต็มไปด้วยความวิตกกังวล (Anxious)<br>- ความเครียด เนื่องจากธรรมชาติการทำงานหรือการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปจากเดิม | 1. ความโปร่งใสในการบริหารงาน                                | 1. ด้านลักษณะงาน                                 | 1. ปัจจัยด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน |
|                                                                                                                                                                                                                                 | 2. ทักษะด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม                           | 2. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร                      | 2. ปัจจัยด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร  |
|                                                                                                                                                                                                                                 | 3. การจัดโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง                       | 3. ด้านโครงสร้าง และบรรยากาศในองค์กร             | 3. ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร  |

ตาราง 2 (ต่อ)

| BANI WORLD                                                                                                                                                            | ทักษะของผู้บริหาร/การบริหารสถานศึกษาในโลกยุค<br>BANI WORLD | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในการบริหารสถานศึกษา | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                 |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|
| <b>3. โลกที่ความสัมพันธ์ต่าง ๆ ไม่<br/>เป็นเส้นตรง / โลกที่ไม่อาจคาดเดา<br/>ได้ (Nonlinear)</b><br>- สัมพันธ์ต่อการคาดเดา<br>ประสบการณ์เดิมไม่สามารถนำมา<br>อธิบายได้ | 4. การปรับตัวต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงในอนาคต                  | 4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร                            | 4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพใน<br>องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง<br>อย่างรวดเร็ว |
|                                                                                                                                                                       | 5. ทักษะของบุคคลที่จำเป็นต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง             | 5. ด้านลักษณะบุคคล                                   | 5. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล<br>ที่ปรับตัวต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง        |
|                                                                                                                                                                       | 6. ทักษะผู้นำแห่งอนาคต                                     | 6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ                         | 6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ<br>และทักษะผู้นำแห่งอนาคต                 |
| <b>4. โลกที่ซับซ้อน และเข้าใจยาก<br/>(Incomprehensible)</b><br>- ข้อมูล ข่าวสาร ตลอดจนปัจจัย<br>ต่าง ๆ มีปริมาณมากและซับซ้อน                                          |                                                            |                                                      |                                                                        |

จากตาราง 2 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ได้ศึกษาและสังเคราะห์จาก ทักษะ บริบทของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ได้ 6 ด้าน คือ 1) ความโปร่งใสในการบริหารงาน 2) ทักษะด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม 3) การจัดโครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็ง 4) การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 5) ทักษะของบุคคลที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง และ 6) ทักษะผู้นำแห่งอนาคต และ ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ได้ 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้าน ลักษณะงาน 2) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร 3) ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร 5) ด้านลักษณะบุคคล และ 6) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน 2) ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร 3) ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดตามที่นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

## 1. ลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน

### 1.1 ลักษณะงาน

#### 1.1.1 ความหมายของลักษณะงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของลักษณะงานไว้ ดังนี้

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติ หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของงาน ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงานความยากง่ายในตัวเอง ความซับซ้อนของกระบวนการ ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานความซ้ำซากจำเจของงาน เป็นต้น

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานมากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ เวลาเร่งด่วนเกินไป

อุทุมพร มะโนคำ (2560 หน้า 4) กล่าวว่า ลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงาน การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบโดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่าง ๆ ในงาน ความมีอิสระในการทำงาน ความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน

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

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

Sutherland and Cooper (1998, p.3) กล่าวว่า ลักษณะพื้นฐานของงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ไม่ปลอดภัย งานมาก งานเร่ง หรือต้องรับผิดชอบสูง สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง การออกแบบงาน หน้าที่ความรับผิดชอบโดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงานที่ได้รับมอบหมาย เวลาในการทำงาน ไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน การใช้ทักษะต่าง ๆ ความมีอิสระในการทำงาน ความชัดเจนของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ

### 1.1.2 ความสำคัญของลักษณะงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของลักษณะงานไว้แตกต่างกันดังนี้

ประภากร ใจบุญ (2563 หน้า 22) กล่าวว่า ลักษณะงานเป็นรูปแบบวิธีที่จะเพิ่มคุณค่างานซึ่งเน้นมิติของงานทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ทักษะที่หลากหลายความเป็นเอกลักษณ์ของงาน ความสำคัญของงาน ความเป็นอิสระของงาน และการให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ก่อให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีคุณประโยชน์สำหรับแต่ละบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและองค์การการลาออกลดน้อยลง

วฐุ สนวนนท (2560, หน้า 10) กล่าวว่าไว้ว่า ลักษณะงานมีความสำคัญอย่างมากในเรื่องของความหลากหลายของทักษะ ความโดดเด่นของงาน ความสำคัญของงาน ความอิสระในงาน และข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดลำดับขั้นทางจิตวิทยาอันนำไปสู่ผลลัพธ์ที่มีประโยชน์ของแต่ละบุคคล

Cooper, Cartwright & Early (อ้างถึงใน นาทยา สุวรรณจันทร์ 2560, หน้า 66) กล่าวว่า การรับรู้องค์ประกอบของลักษณะงานทั้งหลายย่อมมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งองค์ประกอบของลักษณะงานในที่นี้ ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน เช่น เสียง การสั่นสะเทือน อุณหภูมิ เป็นต้น ล้วนมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสามารถในการปฏิบัติงาน
2. ภาระงาน มีผลต่อความเครียดของบุคคลไม่ว่าจะเป็น ภาระงาน (ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ) ยิ่งไปกว่านั้นหากภาระงานที่ต้องรับผิดชอบมีระยะเวลาจำกัด หรือเส้นตายเข้ามากดดันด้วยแล้ว เจือปนดังกล่าวย่อมมีส่วนนำพาความเครียดให้เกิดขึ้น
3. ชั่วโมงการทำงาน ก็มีส่วนที่จะก่อให้เกิดความเครียดได้อีกทั้งการทำงานเป็นช่วงเวลาหรือเป็นกะทัศนคติในการทำงาน และความสุขทางกายและจิตใจ ล้วนเป็นตัวแปรที่มีผลต่อความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานของบุคคลด้วยทั้งสิ้น ขณะที่การเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานอย่างรวดเร็วของสังคมปัจจุบันเพื่อเพิ่มผลผลิตและศักยภาพการแข่งขัน จนกระทั่งบุคคลอาจไม่สามารถปรับตัวตามได้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงไปที่เกิดขึ้นที่เรียกว่าปรากฏการณ์ ก็เป็นอีกตัวการสำคัญหนึ่งที่ก่อให้เกิดความเครียด
4. การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาในใช้ที่ทำงานทำให้บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมของระบบการทำงานแนวใหม่ ความต้องการในการปรับตัวเพื่อตามให้ทันกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ
5. ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานการนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาใช้ภายในองค์กร มักจะส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและสุขภาพกายของบุคคล ส่วนด้านความเสี่ยงหรืออันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ปัจจุบันมีหลายอาชีพที่ต้องทำงานพร้อมความเสี่ยงสูงอยู่ตลอดเวลา

จากความสำคัญของลักษณะงาน สรุปได้ว่า ลักษณะงาน คือการออกแบบงาน การกำหนดภาระงาน หน้าที่ความรับผิดชอบโดยครอบคลุมไปถึงความยากง่ายของงาน ความต้องการใช้ทักษะต่าง ๆ ในงานความมีอิสระในการทำงานความสำคัญของงาน ความชัดเจนของงาน รวมถึงผลที่จะเกิดขึ้นตามมาหลังจากทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งสามารถที่จะทำให้เกิดการจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และผลการปฏิบัติงาน

จากความหมายและความสำคัญของลักษณะงาน สรุปได้ว่า ลักษณะงาน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารในการการรับรู้เกี่ยวกับคุณลักษณะของงานที่ปฏิบัติ อยู่ว่าเป็นงานที่มีทักษะที่หลากหลาย เหมาะสมกับความรู้ และความสามารถ เป็นงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า มีการร่วมแรงร่วมใจช่วยกันปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีอิสระในการตัดสินใจออกแบบการปฏิบัติงาน

## 1.2 ความโปร่งใสในการบริหารงาน

### 1.2.1 ความหมายของความโปร่งใสในการบริหารงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความโปร่งใสในการบริหารงานไว้ดังนี้

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2565, หน้า 1) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการดำเนินงาน หมายถึง การกระทำการใด ๆ ทั้งในระดับบุคคล และองค์กรที่ผู้อื่นสามารถมองเห็นได้ คาดเดาได้ และเข้าใจได้ ครอบคลุมถึงทุกการกระทำที่เป็น ผลจากการตัดสินใจของผู้บริหาร

คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก (2018, ออนไลน์) ได้กล่าวถึง ความโปร่งใส หมายถึง การตัดสินใจ และการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงการจัดให้มีข้อมูลที่เพียงพอ และเผยแพร่ในรูปแบบหรือช่องทางที่สามารถสื่อสารสาธารณะที่สามารถเข้าใจได้ง่ายและสามารถเข้าถึงได้โดยตรงอย่างเสรี

ดวงพร ตริพิษจักร (2563, หน้า 11) ได้กล่าวถึง ความโปร่งใสในการบริหารงาน หมายถึง การสร้างความเปิดเผย เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอกหน่วยงาน สามารถเข้าถึงข้อมูลด้วยวิธีการต่าง ๆ มีการสื่อสาร การแสดงความรับผิดชอบ พร้อมกับการตรวจสอบ รวมทั้งมีกระบวนการในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรงและเชื่อถือได้

พงษ์พิพัฒน์ นารินทร์รักษ์ (2563 หน้า 46) ได้ให้ความหมายของความโปร่งใสไว้ว่า ความโปร่งใส หมายถึง กระบวนการเปิดเผยอย่างตรงไปตรงมา ชี้แจงได้เมื่อมีข้อสงสัย และสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร อันไม่ต้องห้ามตามกฎหมายได้อย่างเสรี โดยประชาชนสามารถรู้ทุกขั้นตอนในการดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ และสามารถตรวจสอบได้



จากความหมายของความโปร่งใสในการบริหารงาน สรุปได้ว่า ความโปร่งใสในการบริหารงาน หมายถึง ความชัดเจนของกระบวนการบริหารงาน ที่มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร แนวนโยบาย ผลการปฏิบัติงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการตรวจสอบ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของกระบวนการปฏิบัติงาน

### 1.2.2 ความสำคัญของความโปร่งใสในการบริหารงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของความโปร่งใสในการบริหารงานไว้แตกต่างกันดังนี้

ดาวรุ่ง วชิรินทร์รัตน์, ธนาพล จีระเดชภัทร์, นิภาพร บินสัน, ปฏิวัติ รวยรื่น, แทนไท ลิ้มสกุล, สุจิน บุตรดีสุวรรณ, สุทธิพร บุญส่ง, สุวรรณกาญจน์ สุขมาตรา, อุษา แก้วก่าก (2566, หน้า 8) ได้กล่าวถึง ความโปร่งใสในการบริหารงาน ไว้ว่า ความโปร่งใสในการบริหารงาน ถือได้ว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งและเป็นสิ่งจำเป็นที่ขาดไม่ได้สำหรับการทำงานภายในองค์กรต่างๆ เพื่อลดปัญหาคอร์รัปชัน การแสดงความโปร่งใสภายในองค์กร เป็นการเสริมสร้างความเชื่อมั่นให้กับองค์กรนั้น ๆ

Parekh, Milonee (2022 อ้างถึงใน ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์ 2566, หน้า 23) ได้กล่าวว่า ความโปร่งใสในการทำงาน มีความสำคัญอย่างมากในการมีระบบงานและขั้นตอน การทำงานที่ชัดเจน การมีหลักเกณฑ์ ประเมินหรือการให้คุณให้โทษที่ชัดเจน การเปิดเผยข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างตรงไปตรงมา

จากความสำคัญของความโปร่งใสในการบริหารงานสรุปได้ว่า ความโปร่งใสในการบริหารงาน ในเรื่องของการเปิดเผยทั้งข้อมูล นโยบาย กระบวนการทำงาน มีความน่าเชื่อถือ มีความรับผิดชอบ และกฎระเบียบต่อสาธารณชนอย่างตรงไปตรงมา และสาธารณชนสามารถตรวจสอบข้อเท็จจริงเกี่ยวกับการบริหารงาน กระบวนการทำงานได้ในทุก ๆ ด้าน

จากความหมายและความสำคัญของความโปร่งใสในการบริหารงาน สรุปได้ว่า ความสำคัญของความโปร่งใสในการบริหารงานว่า เป็นมาตรการสำคัญที่จะช่วยป้องกันการทุจริตคอร์รัปชัน ช่วยให้หน่วยงานและผู้ปฏิบัติมีความรับผิดชอบ และมีการปฏิบัติงานหรือมีการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สร้างความเป็นธรรมต่อผู้รับบริการอย่างทั่วถึง ดังนั้น จึงมีความจำเป็นที่การบริหารงานจะต้องมีมาตรการและแนวทางในการสร้างความโปร่งใส เพื่อให้ได้รับการยอมรับและเชื่อถือ

ดังนั้น จากความหมายและความสำคัญของลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด ความรู้สึกกดดันในการบริหารงานเนื่องจากปริมาณงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากเกินไป ความลำบากในการทำงาน งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอน ความซ้ำซ้อน งานที่บริหารไม่ตรงกับความต้องการ และความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากเกินไป โดยงานที่บริหารส่วนใหญ่เป็นงานที่มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วน ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานมีจำกัด มีกระบวนการ ในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่าเที่ยงตรง และเชื่อถือได้ สร้างความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

## 2. ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร

### 2.1 เทคโนโลยี

#### 2.1.1 ความหมายของเทคโนโลยี

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของเทคโนโลยีไว้ดังนี้

พนิดา จำจด (2561, หน้า 11) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องจักร วัสดุ หรือสิ่งของที่จับต้องไม่ได้ เช่น กระบวนการต่าง ๆ ที่มนุษย์พัฒนาขึ้น เพื่อช่วยในการทำงาน แก้ปัญหาต่าง ๆ และอำนวยความสะดวกในชีวิตประจำวัน โดยมีระบบประมวลผลที่ฉลาดขึ้นและมีความเป็นอัตโนมัติมากขึ้น

ชัยวิชญ์ เข้มปัญญา (2562, หน้า 95) ได้กล่าวถึง เทคโนโลยีดิจิทัล หมายถึง เป็นอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ และแอปพลิเคชัน ที่ใช้ข้อมูลในรูปแบบของรหัสตัวเลข ข้อมูลดิจิทัลอยู่ในอุปกรณ์ คอมพิวเตอร์ เครื่องคิดเลข โทรศัพท์ มือถือ ระบบดาวเทียม ฯลฯ โดยนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในการดำเนินชีวิตประจำวัน และการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ ให้มีความทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

ธัชชัย จำลอง (2561, หน้า 22) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีทั้งฮาร์ดแวร์ และซอฟต์แวร์ ที่ถูกนำมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงาน องค์กร หรือบุคคลทั่วไป

จากความหมายของเทคโนโลยีสรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศรวมถึงการนำสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดใน

การสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ ความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันต่อการใช้งาน

### 2.2.2 ความสำคัญของเทคโนโลยี

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของเทคโนโลยีไว้ดังนี้

กาญจนา นามวงศ์ (2566, หน้า 37) ได้กล่าวว่า เทคโนโลยีมีบทบาทและความสำคัญมากในปัจจุบัน และมีแนวโน้มที่จะมีบทบาทมากยิ่งขึ้นในอนาคต เพราะเทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานสารสนเทศให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ นับตั้งแต่การผลิต การจัดเก็บ การประมวลผล การเรียกใช้การสื่อสารสารสนเทศ การแลกเปลี่ยนและใช้ทรัพยากรสารสนเทศร่วมกันให้เกิดประโยชน์อย่างเต็มที่

อดิสร ก้อนคำ (2563, หน้า 25) กล่าวว่า เทคโนโลยีสารสนเทศ มีความสำคัญในการจัดหา จัดเก็บ การบันทึก การประมวลผล และแปลงข้อมูลให้เป็นสารสนเทศ รวมถึงการกระจาย หรือเผยแพร่สารสนเทศนั้นด้วยระบบ หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ความถูกต้อง แม่นยำ รวดเร็ว ทันต่อการใช้งานและทันต่อการนำไปใช้ประโยชน์

สุภาพรพรณ อนุตรกุล (2564, ออนไลน์) กล่าวว่า ทักษะความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล มีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากต้องมีทักษะในการนำเครื่องมือ อุปกรณ์ และเทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน อาทิ คอมพิวเตอร์ โทรศัพท์ แท็บเล็ต โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และสื่อออนไลน์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน หรือใช้เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในองค์กรให้มีความทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

จากความสำคัญของเทคโนโลยีสรุปได้ว่า ความสามารถของผู้บริหารที่นำสื่อเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถานศึกษา การพัฒนาระบบบริหารจัดการสถานศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพผู้เรียนโดยใช้เทคโนโลยี และการสื่อสาร ส่งเสริมให้ครู ผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้เกี่ยวข้องสามารถเข้าถึงเทคโนโลยี ข้อมูล ข่าวสาร สื่อการเรียนรู้ และบริการของสถานศึกษา โดยมีกระบวนการปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีเข้ามามีเพื่อการบริหารงาน วิเคราะห์ การจัดเก็บ การจัดการ และการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารงาน

จากความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยีสรุปได้ว่า เทคโนโลยี หมายถึง เป็นทักษะความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบัน นำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ในการสื่อสาร การปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกัน การประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงาน หรือระบบงานในโรงเรียนให้มีความทันสมัย และมีประสิทธิภาพ

## 2.2 นวัตกรรม

### 2.2.1 ความหมายของนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของนวัตกรรมไว้ ดังนี้

สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (2562, หน้า 8) ได้กล่าวถึง นวัตกรรม หมายถึง การใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเพื่อก่อให้เกิดคุณค่า

วัชรภรณ์ ประภาสะโนบล (2564, หน้า 123) ได้กล่าวถึง นวัตกรรม หมายถึง ความคิด การปฏิบัติ วิธีการ อุปกรณ์หรือสิ่งประดิษฐ์ใหม่ ๆ ที่ยังไม่เคยมีใช้มาก่อนหรือเป็นการพัฒนาดัดแปลงมาจากของเดิมที่มีอยู่แล้วทันสมัยและใช้ได้ดีกว่าเดิมและทำให้เกิดประโยชน์ เมื่อนำนวัตกรรมมาใช้จะช่วยให้การทำงานนั้น ได้ผลดีมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าเดิมอีกทั้งยังช่วยประหยัดเวลาและแรงงานได้ด้วย

สรุปได้ว่า นวัตกรรม หมายถึง สิ่งใหม่ที่เกิดจากการใช้ความรู้ และความคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ และสังคม เกิดจากความคิดของคน เป็นการสร้างสิ่งที่มีอยู่เดิมให้กลายเป็นสิ่งใหม่ที่แตกต่างโดยอาศัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมรอบตัวให้ในการสร้างโอกาสใหม่ ๆ และมีการถ่ายทอด หรือส่งต่อแนวคิดนั้นให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

### 2.2.2 ความสำคัญของนวัตกรรม

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญของ นวัตกรรมไว้แตกต่างกันดังนี้

สมพงษ์ เกษานุชและคณะ (2563, หน้า 31) ได้กล่าวถึง นวัตกรรมถือเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในมิติต่างของสังคมและประเทศชาติ การเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรมตลอดทั้งการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อประโยชน์ด้านต่าง ๆ

จึงมีความสำคัญต่อการเพิ่มประสิทธิภาพของนวัตกรรมสู่การพัฒนาที่มีความยั่งยืนในอนาคต

พิมพลดา ชีระมนตประณีต (2566, หน้า 168) ได้กล่าวถึงนวัตกรรม เป็นการคิดริเริ่ม แนวความคิดจะให้มีสิ่งใหม่สู่การพัฒนาให้เกิดความรู้ใหม่ใหม่ ผลผลิตใหม่ หรือการต่อยอดผลงานเดิมให้มีการพัฒนาจนเกิดผลลัพธ์ ผลผลิตที่แตกต่างออกไปหรือดีกว่าเดิม ไม่วาจะเปนนในดานความรู้ทางวิชาการทฤษฎีการพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางด้านธุรกิจ การบริการ อุตสาหกรรม หรือเทคโนโลยีด้านต่าง ๆ โดยอาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์หรือบริบทที่แตกต่างกัน

จากความสำคัญของนวัตกรรมสรุปได้ว่า นวัตกรรม เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาศักยภาพในมุมมองต่าง ๆ การเรียนรู้เพื่อพัฒนานวัตกรรม หรือต่อยอดผลงานเดิมให้มีการพัฒนามากขึ้น สามารถการประยุกต์ใช้นวัตกรรมเพื่อประโยชน์ด้านต่าง ๆ ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้

จากความหมายและความสำคัญของนวัตกรรมจึง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารงานของบุคลากรในองค์กร ด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ในการผลิตหรือปรับปรุงการผลิตสินค้า และการบริการ การบริหารจัดการด้วยวิธีการทำงานในรูปแบบของเครือข่ายและองค์การ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการที่มีความคาดหวังเพิ่มขึ้นจากการใช้บริการขององค์การ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

## 2.3 บทบาทในองค์กร

### 2.3.1 ความหมายของบทบาทในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบทบาทในองค์กรไว้ดังนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า บทบาทขององค์กร หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ชัดเจน ขอบเขตความรับผิดชอบและเป้าหมายของงานที่ไม่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน การจัดสานงานที่คลุมเครือ การต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ลึกกุดตัน ด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากขอบเขตและอำนาจหน้าที่ ซึ่งเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจนการได้รับ

มอบหมายงานไม่เหมาะสม ไม่เป็นธรรม มีงานที่รับผิดชอบมากเกินไป ขาดอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่ได้นำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงงาน โดยมีความขัดแย้งในการทำงานมีความขัดแย้งในตนเอง และขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน ในงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 8) กล่าวว่า บทบาทขององค์การ หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษา จะต้องปฏิบัติงานตามนโยบาย หรือคำสั่งทั้ง ๆ ที่โรงเรียนยังไม่พร้อมหรือมีความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือมีความเกี่ยวข้องกับหน่วยงานอื่น ตามบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ของหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 8) กล่าวว่า งานและบทบาทหน้าที่ หมายถึง สภาพงานที่ส่งผลต่อความเครียดทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่ สภาพภาระงานที่ทำ สภาพหน้าที่ที่รับผิดชอบ สภาพความชัดเจนในงานสภาพความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับ สภาพการบริหารเวลาในการทำงาน

ดอน รูปสม (2562, หน้า 9) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ในที่นี้หมายถึง ความไม่ชัดเจนในบทบาทของตำแหน่ง ความไม่สอดคล้องของลักษณะงานกับความสามารถลักษณะของงานทักษะในการปฏิบัติงาน งานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ความขัดแย้งต่อคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา เป็นต้น

Sutherland and Cooper (1998, p. 3) กล่าวว่า บทบาทของบุคคลในองค์กร หมายถึง บทบาทขอบเขตงานที่ไม่ชัดเจน

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมหรือการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจรูปแบบการจัดการและรูปแบบการสื่อสารไม่ชัดเจนขององค์กร

จากความหมายของบทบาทในองค์กร สรุปได้ว่า บทบาทในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกวิตกกังวลในการบริหารงานเนื่องจาก ต้องปรับตัวและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของความรู้ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี ที่มีความซับซ้อนเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ความเครียดเนื่องจากธรรมชาติในการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ขาดทักษะที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหาร

องค์กร ทำให้งานที่ต้องปฏิบัติไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้

### 2.3.2 ความสำคัญของบทบาทในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของบทบาทในองค์กรไว้ดังนี้

ริญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์ (2563 หน้า 25) กล่าวว่า บทบาทในองค์กร เป็นแบบแผนพฤติกรรมที่แสดงออกตามตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งเป็นไปตามความคาดหวังของสังคม บทบาทของบุคคลจึงมีความแตกต่างกันไปตามวัฒนธรรม สำหรับบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นหน้าที่ในการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายตามตำแหน่งที่ดำรงอยู่

ภารดี อนันต์นาวิ (2552, อ้างถึงใน วนิดา ศรีนวล, 2560, หน้า 10) กล่าวว่า บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าโดยทั่วไปผู้บริหารสถานศึกษาจะมีบทบาทหน้าที่สำคัญ ในการวางแผนการจัดการศึกษา การจัดทำหลักสูตรและการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของนักเรียน การบริหารชั้นเรียน การดูแล รักษาอุปกรณ์ ตลอดจนอาคารสถานที่ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การดูแลสุขภาพของนักเรียน ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน

จากความสำคัญของบทบาทในองค์กร สรุปได้ว่า บทบาทในองค์กร ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ เพราะผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพเปรียบเสมือนศูนย์รวมพลังของกลุ่มให้ดำเนินงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงข้ามถ้าผู้บริหารไม่มีประสิทธิภาพ ไม่รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองย่อมทำให้องค์กรเกิดความล้มเหลว ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในองค์กร

จากความหมายและความสำคัญของบทบาทในองค์กร สรุปได้ว่า ผู้บริหารในองค์กรมีบทบาทสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือล้มเหลวได้ ผู้บริหารต้องมีทักษะความรู้ ความเข้าใจและใช้เทคโนโลยีดิจิทัลที่มีอยู่ในปัจจุบันประยุกต์ใช้ หรือพัฒนาสื่อ เพื่อพัฒนากระบวนการทำงานด้วยวิธีการในเชิงสร้างสรรค์อย่างมีกลยุทธ์ การสร้างนวัตกรรมใหม่ และสามารถสร้างวัฒนธรรมองค์กรเชิงนวัตกรรมได้

ดังนั้นจากความหมายและความสำคัญของเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรมีความกังวลในบทบาท

และภาระงานเนื่องจากอาจนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ผู้บริหารจึงมีความสำคัญต่อผู้ร่วมงานในสถานศึกษา การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกริดก้างวลในการบริหารงานเนื่องจาก ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ที่มีความซับซ้อน เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีความกังวลในการบริหารงานเนื่องจากธรรมชาติในการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม มีข้อจำกัดด้านทักษะที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาทำให้งานที่วางแผนไว้ไม่บรรลุถึงเป้าหมาย

### 3. ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร

#### 3.1 โครงสร้างการทำงาน

##### 3.1.1 ความหมายของโครงสร้างการทำงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของโครงสร้างการทำงานไว้ดังนี้

เรืองอุไร โตประภากร (2561, หน้า 60) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การทำงาน หมายถึง ความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและขั้นตอนในการปฏิบัติงานตลอดจนมีวิธีการในการสื่อสารระหว่างบุคคลในองค์การอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องจำเป็น

จิราเจต วิเศษดอนหวาย (2565, หน้า 1) กล่าวว่า โครงสร้างการทำงานที่เข้มแข็งและสามารถฟื้นคืนกลับสู่ความปกติเมื่อล้มเหลว หมายถึง การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีนัยยะสำคัญ โดยเฉพาะการกำหนดวิธีการทำงานของคนในองค์กรให้เป็นไปตามทิศทางเดียวกัน เพื่อสร้างความเจริญงอกงามให้กับองค์กร

วชิรญาณ ขาวจ้อย (2561, หน้า 69) กล่าวว่า โครงสร้างการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับขั้นตอนการดำเนินงาน กฎเกณฑ์ หน้าที่ความรับผิดชอบ ความชัดเจนของการแบ่งงาน และระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ที่องค์การกำหนดขึ้น มีการกระจายอำนาจในการปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจนเพื่อให้บุคลากรในองค์การรับผิดชอบงานที่ตนเองได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ



Litwin and Stringer (1968, pp. 81 – 82) กล่าวว่า โครงสร้างองค์การ หมายถึง การมีโครงสร้างองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการเป็นการรับรู้ของพนักงานในองค์การเกี่ยวกับการปกครอง มีกฎระเบียบข้อบังคับ มีนโยบายการบริหาร

จากความหมายของโครงสร้างการทำงาน สรุปได้ว่า โครงสร้างการทำงาน หมายถึง การวางแผนผังหน้าที่การงานว่าในองค์กรหนึ่งจะมีบุคลากรหรือปฏิบัติหน้าที่อะไรบ้าง ซึ่งการวางโครงสร้างขององค์กรก็ถือว่ามีความหลากหลายมากกว่าจะเป็นแบบไหน ซึ่งของการเกิดโครงสร้างองค์กรแต่ละแบบจะเกี่ยวเนื่องกับการทำงานเป็นทีมวัฒนธรรมขององค์กร จำนวนบุคลากร ในจุดนี้ถือว่ามีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งถ้าเราเลือกโครงสร้างที่ถูกต้อง จะช่วยเพิ่มศักยภาพในการทำงานก้าวหน้าได้

### 3.1.2 ความสำคัญของโครงสร้างการทำงาน

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของโครงสร้างการทำงานไว้ดังนี้

เกียรติพงษ์ อุดมชนะธีระ (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า โครงสร้างการทำงาน มีความสำคัญต้องปรับตัวให้สอดคล้องกลมกลืนตามสภาวะของการแข่งขัน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ทั้งภายในภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และโครงสร้างองค์การ ยังต้องพยายามปรับเปลี่ยนองค์การ ให้เป็นไปตามยุคตามสมัย โดยไม่สามารถยึดติดกับองค์การแบบเดิม หรือการบริหารจัดการแบบเดิมได้อีกต่อไป

กมลกาญจน์ อรุณรัตน์ (2562, หน้า 21) กล่าวว่า โครงสร้างการทำงาน มีความสำคัญอย่างมากใน การดำเนินงานของสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ในด้านการกำหนดโครงสร้างองค์การ การกำหนดสายการบังคับบัญชา การขึ้นนโยบายการติดต่อสื่อสารและการออกกฎระเบียบข้อบังคับซึ่งวัดจากความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา

จากความสำคัญของโครงสร้างการทำงานสรุปได้ว่า โครงสร้างการทำงาน มีความสำคัญต้องปรับตัวให้สอดคล้องกลมกลืนตามสภาวะของการแข่งขัน ตลอดจนสภาพแวดล้อม ทั้งภายในภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โครงสร้างองค์การ ยังต้องพยายามปรับเปลี่ยนองค์การ ให้เป็นไปตามยุคตามสมัย หรือการบริหารจัดการแบบเดิมได้อีกต่อไป

จากความหมายและความสำคัญของโครงสร้างการทำงาน สรุปได้ว่าผู้บริหารมีความสำคัญในการวางแผนหน้าที่การงานว่าในองค์กรหนึ่งจะมีบุคลากรหรือปฏิบัติหน้าที่ รวมไม่ถึงวางแผนงานบริหารทั้ง 4 ฝ่าย ซึ่งการวางโครงสร้างขององค์กรก็ถือว่ามีความหลากหลายมากกว่าจะเป็นแบบไหน การเกิดโครงสร้างขององค์กรการบริหารงานต้องปรับตัวให้สอดคล้องกลมกลืนตามสภาวะของการแข่งขัน ตลอดจนสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอกที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โครงสร้างองค์กร ยังต้องพยายามปรับเปลี่ยนองค์การ ให้เป็นไปตามยุคตามสมัย หรือการบริหารจัดการแบบเดิมได้อีกต่อไป

### 3.2 บรรยายภาคในองค์กร

#### 3.2.1 ความหมายของบรรยายภาคในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของบรรยายภาคในองค์กร ไว้ดังนี้

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 9) กล่าวว่า บรรยายภาคในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้ลึกกุดตัน ด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของต้นสังกัดขาดความชัดเจน และยากที่จะนำสู่การปฏิบัติ โครงสร้างการจัดสายงานในหน่วยงานมีการแยกย่อยมากทำให้การจัดสายงานบังคับบัญชา การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับความสามารถ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย บรรยายภาคในโรงเรียนไม่เป็นบรรยายภาคแห่งมิตรภาพ บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม

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

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 97) ให้ความหมายว่า บรรยายภาคขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อม และความสัมพันธ์โดยทั่วไปรอบตัวงาน และปฏิบัติงานที่รวมกันแล้วมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมองค์กรโครงสร้างองค์กร และกระบวนการขององค์กร ทั้งทางตรง และทางอ้อม

นฤมล จิตรเอื้อ, เฉลิมชัย กิตติศักดิ์นารีน, นลินธันฐ์ ดีสวัสดิ์ (2560 หน้า 1751) ให้ความหมายว่า บรรยาการขององค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่สนับสนุนให้มีการเรียนรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจ เน้นการทำงานเป็นทีมปลูกฝังวัฒนธรรม และส่งเสริมบรรยาการการแบ่งปันความรู้ซึ่งกันและกัน การให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ในการพัฒนาความรู้ภายในองค์กร

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 5) กล่าวว่า ปัจจัยเกี่ยวกับ บรรยาการในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีการควบคุมต่ออิสรภาพ การจับผิด การไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การขาดการให้คำแนะนำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดีมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก

จากความหมายของบรรยาการในองค์กร สรุปได้ว่า บรรยาการในองค์กร หมายถึง ลักษณะ ความเข้าใจ การรับรู้ต่อองค์กร และบุคลากรในองค์กร บรรยาการขององค์กรมีผลต่อสภาพแวดล้อมของการทำงานทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม อันเนื่องมาจากการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรที่กำลังทำงานอยู่ซึ่งเป็นแรงกดดันที่สำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและการแสดงออกทางพฤติกรรมในทางปฏิบัติงาน และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กร

### 3.2.2 ความสำคัญของบรรยาการในองค์กร

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของบรรยาการในองค์กร ไว้ดังนี้

ไชยา ภาวะบุตร (2565, หน้า 102) กล่าวว่า ในการศึกษาองค์กรนั้น สิ่งที่สำคัญต่อองค์กรและผลสำเร็จขององค์กรที่ไม่น้อยไปกว่าปัจจัยอย่างอื่นคือบรรยาการขององค์กร ถ้าหากบรรยาการขององค์กรไม่ดี ไม่เหมาะสมก็เป็นเหตุให้องค์กรนั้นไร้ประสิทธิภาพได้ ในทางกลับกันถ้าหากบรรยาการขององค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานขององค์กรประสบผลสำเร็จได้สูง

นิษฐ์อดิگانต์ ดาราพันธ์ (2560, หน้า 32) กล่าวว่า บรรยาการในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญเพราะมีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์กร และการรับรู้เป็นสิ่งที่มิอิทธิพลต่อพฤติกรรม ทักษะคติ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจส่งผลต่อความภาคภูมิใจต่อองค์กร สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรอันเป็นการแสดงถึงปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กรมีส่วนเกี่ยวโยงมาจากพฤติกรรม ของผู้บริหาร

ในการสั่งการ บังคับบัญชา หรือจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติหรือไม่ปฏิบัติสิ่งใดตาม  
จุดหมายที่ผู้บริหารกำหนดไว้ ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อขวัญ กำลังใจและความพึงพอใจ

วิภาพร ยืนยง (2560, หน้า 47) กล่าวว่า บรรยาการองค์กรมี  
ความสำคัญต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพและ  
ประสิทธิผลต่อการดำเนินงาน สร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความพึงพอใจใน  
องค์การด้วย

จากความสำคัญของบรรยาการในองค์กรสรุปได้ว่า บรรยาการในองค์กร  
มีความสำคัญต่อผลสำเร็จขององค์กร ซึ่งบรรยาการองค์การที่ดีจะส่งผลให้เกิด  
พฤติกรรม ทศนคติ การปฏิบัติงานและความพึงพอใจในการทำงานร่วมมือกันของบุคลากร  
ในองค์กรอย่างจริงจัง ทำให้การดำเนินงานด้านต่าง ๆ ขององค์กรเกิดผลสำเร็จอย่างมี  
ประสิทธิภาพ

จากความหมายและความสำคัญของบรรยาการในองค์กร สรุปได้ว่า  
บรรยาการองค์กรนั้นมีอิทธิพลต่อการรับรู้ต่อความรู้สึกของบุคลากรซึ่งส่งผลต่อจิตใจทำ  
ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมตามรูปแบบของบรรยาการองค์กร เกิดการเรียนรู้และ  
รับรู้ถึงพฤติกรรมองค์กร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้สร้างบรรยาการที่ดีให้กับองค์กรได้พัฒนาตาม  
เป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ทุกคนเกิดความพึงพอใจ เกิดเจตคติที่ดีต่อองค์กร อาศัย  
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในองค์กรที่ทุกคนได้มีส่วนร่วมในความรับผิดชอบการ  
บริหารจัดการองค์กร ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายขององค์กร สร้างบรรยาการองค์กร  
ที่อบอุ่นเป็นมิตรต่อกัน ทำให้สามารถพัฒนาองค์กรให้เจริญก้าวหน้า ผลิตบุคลากรที่มี  
คุณภาพ และประสิทธิภาพ ทุกคนอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

ดังนั้นจากความหมายและความสำคัญของโครงสร้างการทำงานและ  
บรรยาการในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารเกิดความรู้สึกกดดันในการบริหารงาน  
เนื่องจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามีความเปราะบาง การวางแผนโครงสร้าง  
การทำงาน การกำหนดทิศทางในสถานศึกษาแต่ขาดความชัดเจน และเป็นรูปธรรม  
บรรยาการในการปฏิบัติงานยังไม่มีเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อุปกรณ์  
เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานมีจำนวนไม่เพียงพอ บรรยาการในสถานศึกษายังไม่  
เป็นบรรยาการแห่งมิตรภาพ บุคลากรยังขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย  
ตลอดจนสภาวะต่างๆ เช่น แสง เสียง กลิ่น อากาศ บริเวณสถานศึกษาไม่พึงประสงค์ต่อ  
การเรียนรู้และการทำงาน

#### 4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

##### 4.1 ความหมายของสัมพันธภาพในองค์กร ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไว้ดังนี้

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 8) กล่าวว่า สัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากการบริหารงานยากขึ้น รู้สึกโดดเดี่ยว ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานและชุมชน เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับเพศตรงข้าม บุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้งในการแข่งขันเรื่องความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ต่อกันเชิงลบ ใช้อารมณ์ต่อเพื่อนร่วมงาน บรรยายภาคองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

พรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 8) กล่าวว่า สัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานการมีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ทางด้านบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน การให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานตลอดจนการมีแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ดอน รูปสม (2562, หน้า 9) กล่าวว่า ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มคน ได้แก่ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องของความช่วยเหลือสนับสนุน ความร่วมมือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ เป็นต้น

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 11) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ขาดความจริงใจไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

Sutherland and Cooper (1998, p.5) กล่าวว่า ความสัมพันธ์กับผู้อื่นในที่ทำงาน หมายถึง มีปัญหากับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการบริหารงานมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ขาดความสามัคคีกัน

Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011, p. 129) กล่าวว่า ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนิทนาว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

Manabete (2016, p. 1) กล่าวว่า สัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ภาพกับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนิทนาว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สรุปได้ว่า สัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปแบบรวดเร็ว การบริหารงานมีความยากขึ้น เกิดความขัดแย้งในการบริหารงานกับ เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียน และชุมชน มีปัญหาในการปฏิบัติงาน

#### 4.2 ความสำคัญของสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ไว่ดังนี้

กมลวรรณ มหาชัย (2563, ออนไลน์) กล่าวว่า สัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะการมีสัมพันธภาพที่ดีนั้น จะช่วยให้ความสัมพันธ์ของเรามั่นคงถาวร และยังยืนยันคนทุกคนต่างก็มีความต้องการต่าง ๆ ที่คล้าย ๆ กัน นั่นก็คือความต้องการที่จะให้มีคนเข้าใจ และเห็นอกเห็นใจ ต้องการความรักจากคนรอบข้างและคนอื่นที่ผ่านเข้ามาในชีวิต และบุคคลเหล่านี้มักจะเป็นครูที่ดีสำหรับเราเสมอ

วัชรมา รุ่งเรือง (2563 หน้า 180) กล่าวว่า สัมพันธภาพเป็นเรื่องสำคัญของการดำเนินชีวิตทั้งในระดับส่วนตัว และระดับส่วนรวมการติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเกิดขึ้นเป็นประจำในชีวิตของทุกคน เป้าหมายหลักในการติดต่อหรือสร้างความสัมพันธ์ ก็คือ การทำให้บุคคลที่สัมพันธ์ด้วยมีส่วนร่วม ทำให้ความต้องการของเราบรรลุผล การเกี่ยวข้องระหว่างกันจะด้วยวิธีการหรือช่องทางใดก็แล้วแต่ ทางจิตวิทยาถือ

ว่าเป็นกิจกรรมทางสังคม เพราะทั้งสองฝ่ายมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และเมื่อมีปฏิสัมพันธ์กันก็จะเกิดความรู้สึกหรืออารมณ์จาก การมีปฏิสัมพันธ์นั้น ๆ ซึ่งเมื่อใดบุคคลเกี่ยวข้องกับ จนมีอารมณ์หรือ ความรู้สึกที่เป็นผลจาก การกระทำระหว่างกัน เราจะถือว่าบุคคลคู่่นั้นมีสัมพันธภาพระหว่างกัน

สุภาณี ดาแก้ว (2561) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานคือความสัมพันธ์ที่ดีภายในกลุ่มผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับเดียวกันตั้งแต่สองคนขึ้นไป เป็นความสัมพันธ์ที่มีเป้าหมายร่วมกันในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามที่กำหนดไว้ โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน

จากนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว สรุปได้ว่า การสร้างสัมพันธภาพให้เกิดขึ้นกับบุคคลนั้นนอกจากจะมีความสำคัญในการดำเนินชีวิตประจำวันของบุคคลแล้วยังมีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้อีกด้วยดังนั้นบุคคลใดที่มีความสามารถในการสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่นได้ง่ายโอกาสที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตก็มีมากตามมาด้วยเช่นกัน

ดังนั้นจากนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายและความสำคัญของสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บุคลากรลาออกจากงานหรือย้ายสถานศึกษา และไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือการบริหารงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สัมพันธภาพในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง ผู้ใต้บังคับบัญชาเสี่ยงต่อการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

## 5. ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

### 5.1 ความหมายของลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการ

#### เปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 7) กล่าวว่า ลักษณะส่วนตัวบุคคล หมายถึง สภาพและสถานะภาพส่วนบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลง และกระทบต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา ได้แก่ สภาพร่างกาย สภาพความเข้มแข็งของจิตใจ

สภาพอารมณ์ พฤติกรรมที่แสดงออก ความตระหนักรู้ สุขภาพส่วนตัว สภาพความพึงพอใจในงานที่ทำ

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

อิศราวดี ชำนาญกิจ (2555, อ้างถึงใน วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล, 2566, หน้า 54) กล่าวว่า ลักษณะบุคคลที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เหมาะสม กับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ไม่กดดันเมื่อต้องเผชิญกับสถานการณ์ความกดดัน มีความอดทนต่อการฝึกความรู้สึก และความต้องการของตนเอง

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

จากความหมายของลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นทางอารมณ์ของบุคคล ที่รู้สึกหวั่นกลัว ไม่สบายใจ เกิดความตึงเครียดควบคุมตัวเองไม่ได้หรือเป็นผลมาจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้สึก ความคิด เจตคติ ความวิตกกังวล รวมถึงความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นคนจริงจังกับชีวิตมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตสูงกว่าคนอื่น รวมไปถึงลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงานส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย

## 5.2 ความสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ไว้ดังนี้

นพมาศ อีรวะสิน (2551, อ้างถึงใน ธเนศ แม้นอินทร์, 2564 หน้า 77) กล่าวว่า การปรับตัวของบุคคลมีความสำคัญคือ ให้รู้จักและเข้าใจตนเอง รู้และเข้าใจ



พฤติกรรมของคนอื่นและสภาพแวดล้อม และรู้จักบำรุงรักษาสุขภาพของตนเองได้อย่างถูกต้อง บุคคลในการพยายามที่จะปรับตนเองให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและมีความสุข ไม่ว่าจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อม

ภาวศุทธิ อุ๋นใจ (2566, ออนไลน์) กล่าวว่า การที่บุคคลพยายามปรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ตน และพยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมและความต้องการของตนเอง จนสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ปราศจากความคับข้องใจ ซึ่งการปรับตัวของบุคคลมีวิธีการปรับตัวให้เป็นไปตามความต้องการของตนเองในสภาพแวดล้อมต่าง ๆ กระบวนการปรับตัวนี้เกิดขึ้นจากความจริงที่ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและเราสามารถใช้กระบวนการการปรับตัวและสามารถใช้วิธีการแบบต่าง ๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้น ๆ

จากความสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ผู้บริหารสามารถปรับตัวให้อยู่ในสภาพแวดล้อมได้เป็นอย่างดีและมีความสุข ไม่ว่าจะเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อม ก็สามารถใช้กระบวนการการปรับตัวและสามารถใช้วิธีการแบบต่าง ๆ ในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุถึงความต้องการนั้น ๆ

ดังนั้นจากความหมายและความสำคัญของลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง สรุปได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นทางอารมณ์ของบุคคล ที่รู้สึกหวั่นกลัว ไม่สบายใจ เนื่องจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้สึกวิตกกังวล รวมถึงความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้งจากตนเองและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการตั้งมาตรฐานการบริหารงานไว้สูง และจริงจังกับชีวิต และการปฏิบัติงานมาก ไปตั้งมาตรฐานในการประสบผลสำเร็จในชีวิตไว้ค่อนข้างสูง

## 6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และทักษะผู้นำในอนาคต

### 6.1 ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

#### 6.1.1 ความหมายของความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไว้ดังนี้

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 9) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ

เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีพิเศษ งานที่ปฏิบัติไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ ไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงาน ขาดโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งล่าช้า เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

พรรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 8) กล่าวว่า ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง การพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด โดยคำนึงถึงความต้องการโอกาสก้าวหน้าของบุคลากรทุกคนในหน่วยงาน การได้รับสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน การเป็นที่ยอมรับขององค์กร การให้ขวัญกำลังใจในการทำงานแก่บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน การพัฒนาตนเอง เพื่อความสำเร็จในหน้าที่การงาน

ดอน รูปสม (2562, หน้า 8) กล่าวว่า ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากงาน โดยผู้รับผิดชอบงานได้กระทำจนประสบผลสำเร็จและรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เป็นต้น

Sutherland and Cooper (1998, p.5) กล่าวว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน หมายถึง ไม่ได้รับการเลื่อนขั้น ไม่มีหลักประกัน

จากความหมายของความก้าวหน้าในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ ไม่ท้าทาย งานที่ต้องปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้างหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการบริหารแนวใหม่ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

### 6.1.2 ความสำคัญของความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญของความก้าวหน้าในวิชาชีพ ไว้ดังนี้

ปานใจ ธารทัศนวงศ์, ศิริพร คักดีบุญรัตน์ (2564 หน้า 17)

กล่าวว่า การพัฒนาตนเอง ทั้งทักษะและความรู้ เพื่อตอบสนองความต้องการของสถานศึกษา การศึกษาในอนาคตจำเป็นต้องมีความยืดหยุ่นและปรับให้เข้ากับบริบทที่แตกต่างกันและตามความต้องการของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป นับตั้งแต่ศตวรรษที่ 21 ถือเป็นช่วงเวลาที่ทำลายความสามารถของมนุษยชาติ เพราะเป็นยุคที่โลกต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว ข้อมูลข่าวสารทุกอย่างไม่ได้จำกัดอยู่เพียงรอบตัวเราอีกต่อไป การหาความรู้สามารถทำผ่านโลกดิจิทัล สามารถก้าวข้ามพรมแดนไปได้ทุกมุมโลก เพราะฉะนั้น นั้น รูปแบบการศึกษาที่เราใช้อยู่ในปัจจุบันก็ต้องเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะรองรับทั้งผู้เรียนและผู้สอนในยุคใหม่ต้องเตรียมคนออกไปเพื่อใช้ความรู้และพร้อมเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ในการดำรงชีวิตและการทำงานในอนาคตภายใต้สิ่งแวดล้อมทางการเรียนรู้ใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 (21<sup>st</sup> Century Skills) ที่จะสร้างคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ (Character Qualities) เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตให้เหมาะสมกับบริบทของโลก สามารถจัดการกับความท้าทายในชีวิต และสามารถรับมือกับโลกที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

ธัญพร พงศ์เสาวภาคย์ (2564, หน้า10) ได้กล่าวถึง

ความก้าวหน้าในอาชีพ ไว้ว่า ความก้าวหน้าส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีกำลังใจในการทำงานพัฒนาศักยภาพของตนเอง ให้มีความก้าวหน้าในอาชีพ และเป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Hermes Digital (2565, ออนไลน์) ได้กล่าวว่า เป็นกลยุทธ์

สำคัญในการรักษามูลค่าการให้อยู่กับองค์กร ในอนาคต ระบบและกระบวนการกำหนดความก้าวหน้าสายอาชีพกับโครงสร้างตำแหน่งงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและพนักงานที่เชื่อมโยงในผลตามสำเร็จของการทำงานที่มาของความเก่งและความสามารถของบุคคล ความเข้าใจในการจัดทำโครงสร้าง หลักการพัฒนาความก้าวหน้าสายอาชีพและการประเมินบุคคล จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ต้องกำหนดหลักการและวิธีการที่ชัดเจนให้บุคคลในองค์กรรับทราบ

จากความสำคัญของความก้าวหน้าในวิชาชีพ สรุปได้ว่า

ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาเพื่อให้มีมาตรฐานความรู้และประสบการณ์วิชาชีพ มาตรฐานการปฏิบัติงาน มาตรฐานการปฏิบัติตน และมีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพของตนเอง เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ ความเข้าใจ

มีทักษะในการปฏิบัติงาน ตลอดจนทัศนคติและพฤติกรรมที่ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและการเป็นพลเมืองดิจิทัล

จากความหมายและความสำคัญของความก้าวหน้าในวิชาชีพ สรุปได้ว่า ความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ ไม่ท้าทาย ความก้าวหน้าในวิชาชีพ การพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา งานที่ต้องปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้างหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรูปแบบการบริหารแนวใหม่ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

## 6.2 ด้านทักษะผู้นำแห่งอนาคต

### 6.2.1 ความหมายด้านทักษะผู้นำแห่งอนาคต

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านทักษะผู้นำแห่งอนาคต ไว้ดังนี้

ใจทิพย์ ณ สงขลา, ศิริเดช สชีวะ (2566, หน้า 64) กล่าวว่า ผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง กลุ่มความสามารถที่ช่วยให้บุคคลสามารถจัดการกับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถพัฒนาตนเองให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นและสามารถทำงานร่วมกับกลุ่มคนที่มีความหลากหลาย

ชวลิต ขอดศิริ, วชิรา เครือคำอ้าย (2567, หน้า 316) กล่าวว่า ทักษะที่จำเป็นแห่งโลกอนาคต หมายถึง การปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษาและพัฒนาทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นอย่างต่อเนื่องของคนทุกช่วงวัย เอื้อต่อระบบพิเวศการเรียนรู้ที่หลากหลายมิติแม้ว่าอนาคตที่เราต้องการอาจมีวิสัยทัศน์ที่แตกต่างกันมากมาย แต่ความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมก็เป็นจุดหมายปลายทางร่วมกันของทุกคนทั่วโลก

อิศราวดี ชำนาญกิจ ( 2555, อ้างถึงใน วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล, 2566, หน้า 54) กล่าวว่า ทักษะผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง การบริหารสถานศึกษา ในรูปแบบใหม่ โดยการนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันข้อมูลข่าวสาร ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาประยุกต์ใช้ในการศึกษา และรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

จากความหมายด้านทักษะผู้นำแห่งอนาคต สรุปได้ว่า ทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยการนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันข้อมูลข่าวสาร ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

### 6.2.2 ความสำคัญด้านทักษะผู้นำแห่งอนาคต

มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความสำคัญด้านผู้นำแห่งอนาคตไว้ดังนี้

กัณฑ์ภักตร์ ศุภะกุลสวัสดิ์ (2564, หน้า 390) กล่าวว่า ผู้นำต้องพร้อมที่จะปรับทักษะของตนเอง ไปสู่ทักษะแห่งอนาคต หาแนวทางกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ ปัจจุบันสื่อสารสนเทศเข้ามาช่วยในการทำงานพัฒนาระบบให้มีความทันสมัย สามารถช่วยในการบริหารจัดการการดำเนินงานให้กับองค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะของผู้นำแห่งอนาคต (Future leadership skills) ถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพัฒนาผู้นำและบุคลากรในองค์กรไปสู่ทิศทางแห่งความสำเร็จ

ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง (2558, หน้า 7) กล่าวว่า การปรับเปลี่ยนเพื่อเตรียมคนให้พร้อมไปกับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทายคือ ทักษะที่จำเป็นแห่งอนาคต ความรับผิดชอบต่อสังคม และความเป็นพลเมืองโลก สำหรับการบริหารแนวใหม่เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานแห่งอนาคต ซึ่งอนาคตของการเรียนรู้จะเน้นการเรียนรู้แบบยืดหยุ่น เรียนรู้ได้ตลอดเวลา เรียนรู้จากประสบการณ์จริง เรียนรู้จากหลากหลายแหล่งความรู้ เรียนรู้ด้วยตนเองเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และทักษะที่จำเป็นในอนาคตไปสู่พลเมืองดิจิทัลได้อย่างยั่งยืน

พัลลภ อุ่นกาศ (2565 หน้า10) กล่าวว่า ทักษะการเป็นผู้นำแห่งอนาคต เป็นแนวทางในการที่จะทำให้ผู้นำได้เรียนรู้และเข้าใจถึงการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันไปจนถึงโลกยุคอนาคตที่เข้ามาอย่างรวดเร็ว ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาทั้งภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมได้ส่วนเสียภายนอกองค์กร การที่ยืนยันได้ว่าองค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและส่งผลไปสู่ความสำเร็จได้นั้น ต้องมีผู้นำที่ทำหน้าที่ไม่ต่างจากแม่ทัพในการบริหารงาน กำหนดวิสัยทัศน์ นโยบาย การวางแผน การควบคุมการจูงใจ กรโน้มน้าว ฯลฯ เพื่อให้บุคลากรร่วมมือกันดำเนินงานอย่างเต็มใจและเต็มที่ บุคลากรคาดหวังจะ

ได้รับความมั่นใจว่าอนาคตองค์กรมีความมั่นคงมากหรือน้อย ขึ้นอยู่กับทักษะ ความเป็นผู้นำที่ได้นำเสนอแนวทางการเพิ่มพูนทักษะอีกทางเพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำแห่งอนาคต

จากความสำคัญด้านผู้นำแห่งอนาคต สรุปได้ว่า ผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง ผู้นำต้องพร้อมที่จะปรับทักษะของตนเอง ไปสู่ทักษะแห่งอนาคต หาแนวทางกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทาย

จากความหมายและสำคัญด้านผู้นำแห่งอนาคต สรุปได้ว่า ผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง ผู้นำต้องพร้อมที่จะปรับตัว หาแนวทางกลยุทธ์เตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทาย ทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยการนำพ้องค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ ทันข้อมูลข่าวสาร ใช้เทคโนโลยีเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาประยุกต์ใช้ในการศึกษาและรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

ดังนั้นจากความหมายและความสำคัญของความก้าวหน้าในวิชาชีพ และทักษะผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ รวมถึงต้องปรับตัวกับรูปแบบการบริหารแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับตัว ศึกษากลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทาย ทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยการนำพ้องค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง และต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในการศึกษาในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

## ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

การที่โรงเรียนจะจัดการศึกษาให้ประสบความสำเร็จ ปัจจัยที่สำคัญคือ "ประสิทธิผลของโรงเรียน" ทั้งนี้ ประสิทธิผลของโรงเรียน เกิดจากความรู้ความสามารถ และประสบการณ์ของผู้บริหาร ทำให้บุคลากรในโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เหมาะสมกับสภาวะปัจจุบันที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป และผลกระทบของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีต่อโรงเรียนทั้งในปัจจุบัน และอนาคต เพราะโรงเรียนเป็นส่วนหนึ่งของสังคมย่อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ บางครั้งเปลี่ยนแปลงเป็นไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นโรงเรียนจึงจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว

### 1. ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

#### 1.1 ความหมายของการบริหารงาน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของการบริหารงานไว้หลายทัศนะ ดังนี้

รุ่งฤดี นนทภา (2560, หน้า 13) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง แนวทางหรือวิธีการดำเนินงานใด ๆ ที่องค์กรและบุคลากรขององค์กรร่วมมือร่วมใจกันอย่างเป็นระบบ โดยการนำทรัพยากรทางการบริหารดำเนินการตามกระบวนการที่ร่วมกันกำหนดเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

สัมมา รัตนธย์ (2560, หน้า 95) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการสถานศึกษาที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรมหรือกระบวนการต่าง ๆ ที่มีความร่วมมือของผู้บริหารและที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยมีการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุมและการจัดการเพื่อให้ผู้เรียนมีคุณภาพ มีความรู้ มีความสามารถและมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของสถานศึกษา

ณัฐฐณิชา โคทังคะ (2561, หน้า 36) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง กระบวนการในการทำงาน แต่ละด้านมีการบริหารงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ภัทรกร มิ่งขวัญ (2561, หน้า 39) กล่าวว่า การบริหารงาน หมายถึง การกิจของผู้บริหารโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนการจัดองค์กร การนำและการควบคุม ซึ่งผู้บริหารต้องรู้จักเลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพื่อให้การบริหารงานในสถานศึกษาบรรลุผลตามเป้าหมายที่สถานศึกษากำหนด

จากทั้งหมดที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารงาน หมายถึง การใช้ศาสตร์และศิลปวางแผน ในการดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจัดสรรทรัพยากรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

## 1.2 ความหมายของประสิทธิผล

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลไว้หลายทัศนะ ดังนี้

เดียนใจ เขียนชำนาญ (2559, หน้า 38) ให้ความหมายของประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จที่ได้จากการบริหารงานที่บรรลุเป้าหมาย โดยการเปรียบเทียบจากผลลัพธ์ของงานอันเนื่องมาจากผลของความร่วมมือระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติงานในองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์กำหนดไว้มากน้อยเพียงใด

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

บุษรา บุญทะหล้า (2563, หน้า 52) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ผลสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ทั้งในด้านผลผลิต และด้านผลลัพธ์

price (1968, อ้างถึงใน วุฒิพร ประทุมพงษ์, 2556, หน้า 50) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผลว่า หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จจากการดำเนินงาน ทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพ ที่เป้าหมายของทุกองค์การโดยเฉพาะในยุคปัจจุบัน ที่เต็มไปด้วยการแข่งขันประสิทธิผลเป็นเครื่องมือ หรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารของหน่วยงานหรือองค์การใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

## 1.3 ความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

มีนักวิจัยและนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ไว้หลายทัศนะ ดังนี้



ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560, หน้า 18) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยอาศัยความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

วีรยุทธ เสาแก้ว (2560, หน้า 20) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก มีความสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง และแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้สำเร็จตามความมุ่งหมายขององค์การครูและบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน

ณัฐธิดา โคทังคะ (2561, หน้า 48) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถร่วมกันทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของ บุคลากรที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน ปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายของโรงเรียนที่ตั้งเอาไว้ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน การบรรลุผลในการที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนาให้นักเรียนให้มีทัศนคติในทางบวกตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในโรงเรียนได้อย่างดี

ทรัพย์ศิริ ญันทรักษ์ (2561, หน้า 29) กล่าวว่า ความสำเร็จของประสิทธิผล ของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จที่เป็นผลลัพธ์ของโรงเรียนตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ซึ่งเป็นผลที่เกิดจากการบริหารงานของโรงเรียน

ปัทมา ประทุมสุวรรณ (2561, หน้า 76) กล่าวว่า ประสิทธิภาพโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของโรงเรียนที่สามารถบริหารงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ โดยการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจและยอมรับทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ในการจัดการศึกษา

ปิยะวรรณ คิตโสตา (2561, หน้า 43) สรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน หมายถึง ระดับความสำเร็จหรือการบรรลุผลตามวัตถุประสงค์เป้าหมายของ

โรงเรียน ประกอบด้วย คุณลักษณะที่บ่งชี้ในด้านต่าง ๆ ซึ่งเกิดขึ้นจากการตัดสินใจหรือจากความต้องการ ความพร้อม ความมุ่งมั่น และมีความใกล้เคียงกับประสิทธิภาพที่หมายถึง คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ ประสิทธิผลของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิต กับต้นทุนการผลิตและความคุ้มค่า

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

คณิน คำแพง (2563, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึงความสำเร็จในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่โรงเรียนกำหนดจนเกิดผลลัพธ์ที่ทำให้ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้มีการกำหนดไว้อย่างชัดเจน มีการบริหารจัดการที่สมบูรณ์ ครอบคลุมทุกด้าน ซึ่งประกอบด้วย ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้เรียน สภาพแวดล้อมที่ดี การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองและชุมชน

วรุจ วรตล (2563, หน้า 31) ได้กล่าวไว้ว่า ประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียน หมายถึง ความสามารถในการบริหารโรงเรียนที่ส่งผลให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

อรอุมา ไกล่ฝน (2564, หน้า 18) กล่าวว่า ประสิทธิผลของโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของโรงเรียนใน การบรรลุเป้าหมาย อันเนื่องมาจากความร่วมมือของผู้บริหารและครูในโรงเรียนในการ ปฏิบัติภารกิจที่กำหนดไว้ล่วงหน้าทั้งในด้านผลผลิต และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน

อดุลย์ อุบลลี (2566, หน้า 40) กล่าวว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน หมายถึง ความสำเร็จของการบริหารงานในสถานศึกษา ที่เกิดจากการบริหารจัดการโดยใช้ความรู้ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครู เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

และวัตถุประสงค์ในการบริหารงานในสถานศึกษาหรือตามขอบข่าย งานทั้ง 4 งาน ในการบริหารงานของโรงเรียน

จากความหมายของประสิทธิผลข้างต้น สรุปได้ว่า ประสิทธิผลของการบริหารโรงเรียน หมายถึง ผลสำเร็จของการบริหารสถานศึกษา โดยบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ซึ่งเกิดจากความร่วมมือของผู้บริหาร ครู ในการวางแผนงาน การดำเนินงานและการติดตามประเมินผลของฝ่ายงานต่าง ๆ ภายในโรงเรียนซึ่งเห็นได้จากคุณภาพของผู้เรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้นมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตรแกนกลาง สอดคล้องกับคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ มี 4 ด้าน

## 2. ความสำคัญของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

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

ทิพวรรณ สัมภาแก้ว (2560, หน้า 55) ได้สรุปว่า ประสิทธิผลนั้นมีความสำคัญเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรและความอยู่รอดขององค์กรซึ่งขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของตัวบุคลากรในองค์กรว่ามีคุณภาพในการดำเนินงานและบริหารงานอย่างไร

ขวัญพิชา มีแก้ว (2562, หน้า 32) กล่าวว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษาพร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

รัตนา เหลืองงาม (2562, หน้า 37) กล่าวว่า ประสิทธิภาพเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กรเพราะการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ขึ้นอยู่กับว่ามีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ก็จะมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

ประจัญ เดชสุภา (2562, หน้า 35) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษามีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนดและประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวังตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

วรุจ วรตล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพเป็นการได้รับการสนับสนุนจากชุมชนและสังคมโดยเฉพาะผู้เรียน ผู้ปกครอง นักเรียน ประสิทธิภาพของโรงเรียน จึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึงและหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่าโรงเรียนมีคุณภาพดีมีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อหาจุดอ่อนจุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นนำมาวางแผนพัฒนาโรงเรียน พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิภาพของโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

Hoy & Miskel (2001, pp. 305 – 306) ประสิทธิภาพขององค์กรมีความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานมากเพราะเป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรในการที่จะตัดสินใจว่าองค์กรจะอยู่รอดต่อไปหรือไม่ คือ การเน้นไปที่ผลรวมขององค์กร

จากที่กล่าวมา สรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิภาพข้างต้น เป็นการที่ทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการที่เป็นประจักษ์ ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ผลขององค์กรทิศทางการพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ รวมทั้งแนวทางการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพในครั้งต่อไป

### 3. แนวคิดของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

แนวคิดของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ มีนักวิชาการได้สรุปแนวคิด ไว้ดังนี้

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

วรจ วรดล (2563, หน้า 32) ได้กล่าวไว้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยด้านบริบทสถานศึกษา คือ ที่ตั้งของสถานศึกษาขนาดของสถานศึกษาโครงสร้างของสถานศึกษา และอัตราส่วนระหว่างครูต่อนักเรียนปัจจัยด้านผู้บริหารระดับการศึกษาความสามารถในการบริหารงานประสิทธิภาพในการเป็นผู้บริหารภาวะผู้นำเพื่อนร่วมงาน การมุ่งเน้นทางวิชาการและความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาปัจจัยด้านครู ความผูกพันของบุคลากรภายในสถานศึกษาการปฏิบัติงานตามหน้าที่และการจูงใจปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม คือ บรรยากาศภายในสถานศึกษาที่มีการร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานและสิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ที่สถานศึกษาได้รับโดยปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลของสถานศึกษาที่กล่าวมานับได้ว่าเป็นส่วนประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

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

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

จากที่กล่าวมาทั้งหมด สรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลมีหลายแนวคิดที่มุ่งไปได้หลากหลายทั้ง แนวคิดที่ตั้ง แนวคิดยึดเป้าหมาย แนวคิดเชิงระบบ ทั้งนี้ก็เพื่อให้ได้ประสิทธิผลของโรงเรียนที่ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

#### 4. การบริหารงานโรงเรียน

ภาระหน้าที่การบริหารงานในโรงเรียน 4 ฝ่ายตามกฎหมายกระทรวงซึ่งกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550 อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 5 และมาตรา 39 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545) รัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการออกกฎกระทรวงไว้ดังต่อไปนี้ให้ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานพิจารณาดำเนินการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาในด้านวิชาการด้านงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา หรือสถานศึกษาในอำนาจหน้าที่ของตนแล้วแต่กรณี มีรายละเอียด คือ

##### 4.1 การบริหารงานวิชาการ

###### 4.1.1 ความหมายการบริหารงานวิชาการ

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของการบริหารงานวิชาการ ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

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

วรจ วรดล (2563, หน้า 32) ได้ให้ความหมายว่า การบริหารงานวิชาการ หมายถึง กระบวนการหรือกิจกรรมที่บุคคลภายในสถานศึกษาร่วมกันจัดขึ้นเพื่อปรับปรุงหรือพัฒนาความรู้ ทักษะของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารและการจัดการเรียนการสอน มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นอันส่งผลต่อผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น

สรุปได้ว่าการบริหารงานวิชาการ คือ การดำเนินงานภายใต้ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการที่เกี่ยวกับการพัฒนางานคุณภาพการศึกษาให้เป็นไปอย่างมี

ประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่าย ต้องมีการร่วมมือกันดำเนินการตามบทบาทหน้าที่การจัดการศึกษา ให้คำปรึกษา แนะนำ ประสานให้ฝ่ายทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

#### 4.1.2 ความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

อมรรัตน์ อุปพงษ์ (2560, หน้า 12) สรุปได้ว่า การบริหารงานวิชาการเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในโรงเรียน และถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาองค์กรที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดที่จะทำให้งานวิชาการของโรงเรียนนั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ เพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

ภาคภูมิ ทองลาด (2561, หน้า 28) กล่าวว่า งานบริหารงานวิชาการถือเป็นงานหลักของสถานศึกษาที่บอกถึงมาตรฐาน และคุณภาพการศึกษา เป็นเครื่องบ่งชี้ความเจริญก้าวหน้าของสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทุกฝ่ายทุกระดับต้องร่วมมือกันดำเนินการ และพัฒนาอย่างต่อเนื่องทางวิชาการ ที่จะทำให้นักเรียนมีประสิทธิผลตามที่ต้องการ

ทัศนีย์ ใจดี (2561, หน้า 17) กล่าวว่า งานวิชาการและการบริหารโรงเรียนเป็นกระบวนการบริหารกิจกรรมทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน และการบริหารสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นเปรียบเสมือนเส้นเลือดใหญ่ที่ไปหล่อเลี้ยงหัวใจการบริหารจึงเป็นกิจกรรมที่สำคัญที่สุดของงานวิชาการผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นผู้ที่มีบทบาทและหน้าที่สำคัญยิ่งในงานวิชาการถ้าบุคลากรทุกคนตระหนักถึงความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของการศึกษาย่อมง่ายที่จะทำให้งานวิชาการนั้นบรรลุและนำความสำเร็จมาสู่สถานศึกษาและสร้างผู้เรียนให้มีคุณภาพมีความรู้เป็นคนดีคนเก่งของสังคมและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุข

จิตรา แก้วมะ (2563, หน้า 35) กล่าวว่า งานวิชาการเป็นงานหลักของการบริหารสถานศึกษา ถือว่า เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะด้านการปรับปรุงคุณภาพด้านการเรียนการสอนเพราะการจัดการศึกษาเป็นการวางพื้นฐานในการพัฒนาคนให้สามารถแสวงหาความรู้ ก้าวทันโลก สามารถปรับตัวอยู่ได้อย่างมีความสุข

สรุปได้ว่าความสำคัญของการบริหารงานวิชาการ เป็นหัวใจของการบริหารการศึกษาผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรกในการพัฒนาองค์กรที่จะต้องมีการวางแผนงานที่ชัดเจน ดำเนินการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจัด หลักสูตร โรงเรียนให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วม ในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อจะทำให้งานบรรลุ จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

#### 4.1.3 ขอบข่ายการบริหารงานวิชาการ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน จากแนวคิดตามคู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ซึ่งแบ่งขอบข่ายงานบริหารสถานศึกษา เป็น 4 ด้าน ประกอบด้วย ด้านงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านบริหารงานบุคคล และด้านบริหารงานทั่วไป ดังนี้

4.1.3.1 การพัฒนาหรือดำเนินการเกี่ยวกับการให้ความเห็น  
การพัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น

4.1.3.2 การวางแผนงานวิชาการ

4.1.3.3 การจัดการเรียนการสอนในสถานศึกษา

4.1.3.4 การพัฒนาหลักสูตรในสถานศึกษา

4.1.3.5 การพัฒนากระบวนการเรียนรู้

4.1.3.6 การวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผล

การเรียนรู้

4.1.3.7 การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในสถานศึกษา

4.1.3.8 การพัฒนาส่งเสริมให้มีแหล่งเรียนรู้

4.1.3.9 การนิเทศการศึกษา

4.1.3.10 การแนะแนว

4.1.3.11 การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในและ

มาตรฐานการศึกษา

4.1.3.12 การส่งเสริมชุมชนให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการ

4.1.3.13 การประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับ



## สถานศึกษาและองค์กรอื่น

4.1.3.14 การส่งเสริมและสนับสนุนงานวิชาการแก่บุคคล  
ครอบครัว องค์กรหน่วยงาน สถานประกอบการและสถาบันอื่นที่จัดการศึกษา

4.1.3.15 การจัดทำระเบียบ และแนวปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้าน  
วิชาการของสถานศึกษา

4.1.3.16 การคัดเลือกหนังสือ แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา

4.1.3.17 การพัฒนาและใช้สื่อเทคโนโลยีทางการศึกษา

จากขอบข่ายงานวิชาการข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของการ  
บริหารงานวิชาการในสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา คือ ต้องมีการกำหนดนโยบาย  
การดำเนินการด้านวิชาการ มีการชี้แจงทำความเข้าใจร่วมกันในระดับนโยบายกับผู้สอน  
และผู้เกี่ยวข้องทุกฝ่ายทุกคน การชี้แนะการอำนวยความสะดวกด้านงบประมาณด้าน  
บุคลากร การนิเทศ การติดตามและการประเมินผลงาน เพื่อสรุปรายงานประจำปีภาระ  
งานต่าง ๆ เหล่านี้จะต้องดำเนินการตามลำดับอย่างต่อเนื่อง จากขอบข่ายด้านการ  
บริหารงานวิชาการผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ 10 งานหลัก  
ดังตาราง 3

ตาราง 3 การจัดหมวดหมู่ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงานวิชาการ

| ด้านการบริหารงานวิชาการ<br>17 งาน                                                                                             | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงาน<br>วิชาการ | ประสิทธิภาพการบริหาร<br>โรงเรียนด้านการบริหาร<br>งานวิชาการ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 1. การพัฒนาหรือการดำเนินการ<br>เกี่ยวกับการให้ความเห็นการ<br>พัฒนาสาระหลักสูตรท้องถิ่น<br>2. การพัฒนาหลักสูตรของ<br>สถานศึกษา | 1.งานพัฒนา<br>หลักสูตรสถานศึกษา           | 1.ผลของการพัฒนา<br>หลักสูตรสถานศึกษา                        |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ด้านการบริหารงานวิชาการ<br>17 งาน                                                                                                                                                                                                                               | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงาน<br>วิชาการ                                                                         | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียนด้านการ<br>บริหารงานวิชาการ                                    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3. การส่งเสริมชุมชนให้มีความ<br>เข้มแข็งทางวิชาการ<br>4. การประสานความร่วมมือใน<br>การพัฒนาวิชาการกับ<br>สถานศึกษาและองค์กรอื่น<br>5. การส่งเสริมและสนับสนุนงาน<br>วิชาการแก่บุคคล ครอบครั<br>ว องค์กร หน่วยงานสถาน<br>ประกอบการและสถาบันอื่นที่จัด<br>การศึกษา | 2. ส่งเสริมและ<br>สนับสนุนงานวิชาการ                                                                              | 2. การได้รับความร่วมมือ<br>ในการส่งเสริมงาน<br>วิชาการแก่ชุมชน<br>สถานศึกษา และองค์กร<br>อื่น |
| 6. การวางแผนงานด้านวิชาการ<br>7. การจัดทำระเบียบและแนว<br>ปฏิบัติเกี่ยวกับงานด้านวิชาการ<br>ของสถานศึกษา                                                                                                                                                        | 3. งานแผนงาน<br>วิชาการ                                                                                           | 3. ความคล่องตัวในการ<br>ดำเนินงานตามแผนงาน<br>วิชาการ                                         |
| 8. การพัฒนากระบวนการเรียนรู้<br>9. การจัดการเรียนการสอนใน<br>สถานศึกษา                                                                                                                                                                                          | 4. การจัดการเรียน<br>การสอน                                                                                       | 4. ผลการเรียนรู้ของนักเรียน<br>5. คุณลักษณะที่พึง<br>ประสงค์ตามหลักสูตร                       |
| 10. การพัฒนาและส่งเสริมให้มี<br>แหล่งเรียนรู้<br>11. การคัดเลือกหนังสือ<br>แบบเรียนเพื่อใช้ในสถานศึกษา<br>12. การพัฒนาและใช้สื่อ<br>เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา                                                                                                      | 5. การจัดหา การ<br>พัฒนา การใช้สื่อการ<br>เรียนรู้และการพัฒนา<br>แหล่งเรียนรู้ทั้งภายใน<br>และภายนอก<br>สถานศึกษา | 6. ผลของการใช้สื่อ<br>เทคโนโลยี และแหล่ง<br>เรียนรู้ทั้งภายในและ<br>ภายนอกสถานศึกษา           |

ตาราง 3 (ต่อ)

| ด้านการบริหารงานวิชาการ<br>17 งาน                           | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงาน<br>วิชาการ                             | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน<br>ด้านการบริหารงานวิชาการ                           |
|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------|
| 13. การวัดผล ประเมินผลและ<br>ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน    | 6. งานทะเบียนวัดผล<br>ประเมินผลและ<br>ดำเนินการเทียบโอนผล<br>การเรียน | 7. ผลการดำเนินงานงาน<br>ทะเบียนวัดผล ประเมินผล<br>และดำเนินการเทียบโอนผล<br>การเรียน |
| 14. การวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ<br>การศึกษาในสถานศึกษา         | 7. การส่งเสริมการวิจัย<br>ในชั้นเรียน                                 | 8. ผลการดำเนินการวิจัยใน<br>ชั้นเรียน                                                |
| 15. การนิเทศการศึกษา<br>16. การแนะแนว                       | 8. การนิเทศการศึกษา<br>และการแนะแนว                                   | 9. ผลการนิเทศ ติดตาม<br>ประเมินผล และผลการ<br>ดำเนินงานแนะแนว                        |
| 17. การพัฒนาระบบประกัน<br>คุณภาพภายในและมาตรฐาน<br>การศึกษา | 9. การประกันคุณภาพ<br>ภายในสถานศึกษา                                  | 10. ผลของการดำเนินงาน<br>ประกันคุณภาพการศึกษา                                        |

จากตาราง 3 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงาน วิชาการ คือ 1) ผลของการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา 2) การได้รับความร่วมมือในการ ส่งเสริมงานวิชาการแก่ชุมชน สถานศึกษา และองค์กรอื่น 3) ความคล่องตัวในการ ดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ 4) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนสูงขึ้น 5) คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร 6) ผลของการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา 7) ผลการดำเนินงานงานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและดำเนินการ เทียบโอนผลการเรียน 8) ผลการดำเนินการวิจัยในชั้นเรียน 9) ผลการนิเทศ ติดตาม ประเมินผล และผลการดำเนินงานแนะแนว และ 10) ผลของการดำเนินงานประกันคุณภาพ การศึกษา

## 4.2 การบริหารการบริหรางานงบประมาณ

### 4.2.1 ความหมายการบริหารการบริหรางานงบประมาณ

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของการบริหารการบริหรางานงบประมาณ ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

วรารณ ธนากุลจิรวัดน์ (2559, หน้า 19) กล่าวว่า งบประมาณหมายถึง แผนในการจัดทำงานงบประมาณทั้งรายรับรายจ่าย การทำบัญชี และการกำหนดแผนการใช้หรืองบประมาณการรายรับรายจ่ายล่วงหน้า อีกทั้งต้องมีการคาดการณ์ถึงสภาพการเงินเกี่ยวกับรายรับ รายจ่ายว่าสูงขึ้นหรือลดลง เพื่อให้การบริหารมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

วิยะดา โพธิ์ทะโสม (2559, หน้า 56) กล่าวว่า การบริหารการบริหรางานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินการในเรื่องเกี่ยวกับการเงินการเบิกเงิน การรับเงินการเก็บรักษา การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การควบคุมการจ่ายเงินให้ถูกต้องเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพตามระเบียบและหลักเกณฑ์ ตามระเบียบแนวปฏิบัติที่ถูกต้อง เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ระเบียบ สุวรรณมาใจ (2562, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารการบริหรางานงบประมาณ หมายถึง การวางแผนในการจัดทำงานงบประมาณรายรับรายจ่าย การทำบัญชีการตรวจสอบและการควบคุมดูแล รอบคอบโดยมีหลักการประหยัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด

สรุปได้ว่าการบริหารการบริหรางานงบประมาณ หมายถึง การดำเนินงาน การวางแผนเกี่ยวกับการทำบัญชี การเบิก รับ เก็บรักษา จ่าย นำส่ง และควบคุมการเงิน ให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์สูงสุด

### 4.2.2 ความสำคัญของการบริหารการบริหรางานงบประมาณ

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความสำคัญของการบริหารการบริหรางานงบประมาณ ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

วรารณ ธนากุลจิรวัดน์ (2559, หน้า 21) กล่าวว่า การบริหารการบริหรางานงบประมาณมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างยิ่ง ต่อกระบวนการบริหารงานในองค์กรเนื่องจากงบประมาณจะช่วยสนับสนุนการบริหารงานด้านอื่น ๆ ให้สำเร็จ ซึ่งผู้บริหารองค์กรสามารถใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

พัชรินทร์ ยืนนาน (2560, 31) กล่าวว่า การบริหารการ  
บริหารงานงบประมาณเป็นการมุ่งเน้นความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ มีความ  
คล่องตัวโปร่งใส ตรวจสอบได้ยึดหลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และบริหาร  
งบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานให้มีการจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สินของสถานศึกษา  
รวมทั้งจัดหารายได้จากการบริการมาใช้ในการบริหารจัดการเพื่อประโยชน์ทางการศึกษา  
ส่งผลให้เกิดคุณภาพที่ดีขึ้นต่อผู้เรียน

มาลัย อินเทพ (2560, หน้า 25) กล่าวว่า การบริหารการ  
บริหารงานงบประมาณมีความสำคัญและเป็นเครื่องมือในการวางแผนทางการเงินของ  
โรงเรียนหรือหน่วยงานรวมทั้งรัฐบาล เพื่อรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจและการคลัง  
เพราะงบประมาณเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยสนับสนุนปัจจัยด้านอื่น ๆ ในการบริหารงานองค์กร  
กำกับติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานอื่น ๆ ด้วย

สรุปได้ว่าการบริหารการบริหารงานงบประมาณมีความสำคัญ คือ  
การวางแผนบริหารจัดการบริหารการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน เพื่อจัดหา  
ประโยชน์และสนับสนุนการบริหารด้านอื่น ๆ ของโรงเรียน

#### 4.2.3 ขอบข่ายการบริหารการบริหารงานงบประมาณ

การบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน มุ่งเน้นความเป็นอิสระในการ  
บริหารการบริหารงานงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส เป็นอิสระ ตรวจสอบได้  
ยึดหลักบริหารเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา มีการบริหารการบริหารงาน  
งบประมาณให้มีประสิทธิภาพ 22 หน้า ที่ ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113)

4.2.3.1 การจัดทำแผนงบประมาณและคำขอตั้งงบประมาณ  
เพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน  
แล้วแต่กรณี

4.2.3.2 การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร  
งบประมาณจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานโดยตรง

4.2.3.3 การอนุมัติการใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรร

4.2.3.4 การขอโอนและการขอเปลี่ยนแปลงงบประมาณ

4.2.3.5 การรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณ 59

4.2.3.6 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้งบประมาณ

4.2.3.7 การตรวจสอบติดตามและรายงานการใช้จ่ายผลผลิต

## จากงบประมาณ

4.2.3.8 การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

4.2.3.9 การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับ

## กองทุน

4.2.3.10 การบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อการศึกษา

4.2.3.11 การวางแผนพัสดุ

4.2.3.12 การกำหนดรูปแบบรายการ หรือคุณลักษณะเฉพาะของครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงินงบประมาณเพื่อเสนอต่อปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือเลขาธิการคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานแล้วแต่กรณี

4.2.3.13 การพัฒนาระบบข้อมูลและสารสนเทศเพื่อการจัดทำและจัดหาพัสดุ

4.2.3.14 การจัดหาพัสดุ

4.2.3.15 การควบคุมดูแล บำรุงรักษาและจำหน่ายพัสดุ

4.2.3.16 การจัดหาผลประโยชน์จากทรัพย์สิน

4.2.3.17 การเบิกเงินจากคลัง

4.2.3.18 การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน และการจ่ายเงิน

4.2.3.19 การนำเงินส่งคลัง

4.2.3.20 การจัดทำบัญชีการเงินเพื่อการศึกษา

4.2.3.21 การจัดทำรายงานทางการเงินและงบการเงิน

4.2.3.22 การจัดทำหรือจัดหาแบบพิมพ์บัญชี ทะเบียน และ

## รายงาน

จากขอบข่ายงานการบริหารการดำเนินงานงบประมาณข้างต้น สรุปได้ว่าภาระงานสำคัญของการบริหารการดำเนินงานงบประมาณ มุ่งเน้นความคล่องตัว โปร่งใส ตรวจสอบได้โดยยึดหลักการบริหารมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน เพื่อให้มีการใช้งบประมาณเกิดคุณค่าต่อหน่วยงานต่อผลผลิตของสถานศึกษาซึ่งก็คือตัวผู้เรียนทำให้สถานศึกษาบริหารจัดการได้อย่างต่อเนื่องตรงตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ

จากขอบข่ายงานด้านการบริหารงานงบประมาณ ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งานเป็นงานเดียวกันได้ 6 งานหลัก ดังตามตาราง 4

ตาราง 4 ด้านการบริหารงานงบประมาณ

| ด้านการบริหารงานงบประมาณ<br>22 งาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียนด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ           |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| 1. การจัดทำแผนงบประมาณ<br>และคำขอตั้งงบประมาณเพื่อ<br>เสนอต่อปลัดกระทรวง<br>ศึกษาธิการหรือเลขาธิการ<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้น<br>พื้นฐาน แล้วแต่กรณี<br>2. การจัดทำแผนปฏิบัติการใช้<br>จ่ายเงินตามที่ได้รับจัดสรร<br>งบประมาณจากสำนักงาน<br>คณะกรรมการการศึกษาขั้น<br>พื้นฐานโดยตรง<br>3. การอนุมัติการใช้จ่าย<br>งบประมาณที่ได้รับจัดสรร<br>4. การขอโอนและการขอ<br>เปลี่ยนแปลงงบประมาณ<br>5. การวางแผนพัสดุ | 1. งานแผนการ<br>บริหารงาน<br>งบประมาณ      | 1. มีแผนปฏิบัติการประจำปี<br>และแผนพัฒนาคุณภาพ<br>การศึกษา            |
| 6. การเบิกเงินจากคลัง<br>7. การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน<br>และการจ่ายเงิน<br>8. การนำเงินส่งคลัง<br>9. การจัดทำบัญชีการเงิน<br>10. การจัดทำรายงานทางการเงิน<br>และงบการเงิน                                                                                                                                                                                                                                  | 2. งานการเงินและ<br>การบัญชี               | 2. ผลการดำเนินงานการเงิน<br>และบัญชีถูกต้องตาม<br>ระเบียบของทางราชการ |

ตาราง 4 (ต่อ)

| ด้านการบริหารงานงบประมาณ<br>22 งาน                                                                                                                                                                                                                                | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียนด้านการ<br>บริหารงานงบประมาณ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|
| 11. การจัดทำและจัดหาแบบ<br>พิมพ์บัญชี ทะเบียนและรายงาน                                                                                                                                                                                                            |                                            |                                                             |
| 12. การกำหนดรูปแบบรายการ<br>หรือคุณลักษณะเฉพาะของ<br>ครุภัณฑ์หรือสิ่งก่อสร้างที่ใช้เงิน<br>งบประมาณเพื่อเสนอต่อ<br>ปลัดกระทรวงศึกษาธิการหรือ<br>เลขาธิการคณะกรรมการ<br>การศึกษาขั้นพื้นฐาน<br>13. การพัฒนาระบบข้อมูลและ<br>สารสนเทศเพื่อการจัดทำและ<br>จัดหาพัสดุ | 3. งานพัสดุและ<br>สินทรัพย์                | 3. ผลการดำเนินงานพัสดุ<br>และสินทรัพย์อย่าง<br>ถูกต้อง      |
| 14. การจัดหาพัสดุ<br>15. การควบคุมดูแลรักษาและ<br>จำหน่ายพัสดุ<br>16. การรายงานผลการเบิกจ่าย<br>งบประมาณ<br>17. การตรวจสอบติดตามและ<br>รายงานการใช้งบประมาณ<br>18. การตรวจสอบติดตามและ<br>รายงานการใช้ผลผลิตจาก<br>งบประมาณ                                       | 4. งานควบคุมภายใน                          | 4. ผลการดำเนินงาน<br>ควบคุมภายใน<br>สถานศึกษา               |



ตาราง 4 (ต่อ)

| ด้านการบริหารงานงบประมาณ<br>22 งาน                                                                                                        | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ         | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน ด้านการ<br>บริหารงานงบประมาณ    |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 19. การปฏิบัติงานอื่นใดตามที่<br>ได้รับมอบหมายเกี่ยวกับกองทุน<br>เพื่อการศึกษา                                                            |                                                    |                                                                 |
| 20. การบริหารจัดการทรัพยากร<br>เพื่อการศึกษา<br>21. การจัดหาผลประโยชน์จาก<br>ทรัพย์สิน<br>22. การระดมทรัพยากรและการ<br>ลงทุนเพื่อการศึกษา | 5. งานระดม<br>ทรัพยากรและการ<br>ลงทุนเพื่อการศึกษา | 5. ผลการพัฒนาจากการ<br>ระดมทรัพยากรและการ<br>ลงทุนเพื่อการศึกษา |

จากตาราง 4 พบว่า ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ด้านการบริหารงาน  
งบประมาณ คือ 1) มีแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) ผล  
การดำเนินงานการอนุมัติการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ 3) ผลการ  
ดำเนินงานพัสดุและสินทรัพย์อย่างถูกต้อง 4) ผลการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษา  
และ 5) ผลการพัฒนาจากการระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษา

### 4.3 การบริหารงานบุคคล

#### 4.3.1 ความหมายการบริหารงานบุคคล

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของการ  
บริหารงานบุคคล ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารงาน  
บุคคล หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการเกี่ยวกับบุคลากรการจัดการวางแผนกระบวนการ  
ต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ที่จะได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและความ  
จำเป็นขององค์การรวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ เริ่มตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง  
การสรรหา และบรรจุแต่งตั้งบุคลากรทางการศึกษาการเลื่อนวิทยฐานะ และตำแหน่งงาน  
การประเมินผลการปฏิบัติงานกฎระเบียบข้อบังคับวินัย และการพัฒนาบุคลากรทาง

การศึกษา เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วาทีตยา ราชภัฏดี (2561, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการเกี่ยวกับบุคลากร เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพ ทั้งความรู้ ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน เข้ามาทำงานเพื่อให้เกิดผลดีที่สุดในที่สุด โดยดำเนินการครอบคลุมตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่ง การสรรหา และการบรรจุแต่งตั้ง การสร้างเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน การวินัยและการรักษาวินัยและการลาออกจากราชการ

บุษรา บุญทะหล้า (2563, หน้า 62) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง การกิจที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกำลังคนภายในองค์กร โดยการวิเคราะห์วางแผนและเสนอแนะ การแต่งตั้งบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถตามมาตรฐานวิชาชีพ

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 57) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนหรือกลุ่มฝ่ายงานร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการวางแผน การจัดโครงสร้างการบริหารงาน การอำนวยการ และการควบคุมในกระบวนการดูแล การพัฒนา การตอบแทนบุคคล การบูรณาการ การบำรุงรักษา และการบรรจุบุคคลเข้าสู่โรงเรียน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของการพัฒนาโรงเรียนมากที่สุด

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคล หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนอัตรากำลัง การใช้คนให้ตรงกับงานและความสามารถ รวมถึงภารกิจเกี่ยวกับการควบคุม ดูแล พัฒนา บุคคล เพื่อให้ประสิทธิผลของโรงเรียนตามเป้าหมาย

#### 4.3.2 ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความสำคัญของการบริหารงานบุคคล ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

นิภาดา พรหมเมือง (2560, หน้า 29) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาการศึกษาเพราะการศึกษาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคน และประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า

วาทีทยา ราชภัฏดี (2561, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถเข้ามาทำงานในโรงเรียน การเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร เป็นพลังขับเคลื่อนการบริหารจัดการภายในโรงเรียนไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

ธนาพนธ์ ตาชัน (2562, หน้า 46) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กร เป็นการสรรหาและเสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้งานที่มีประสิทธิภาพ ถือว่าบุคคลเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่สุดเพราะเมื่อบุคคลมีการพัฒนาองค์กรก็มีการพัฒนาตามไปด้วย

ศุภวรรณ รูปงาม (2563, หน้า 59) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อการพัฒนาโรงเรียน เป็นการสรรหา การมอบหมายงานการพัฒนาของบุคคลการสร้างขวัญและกำลังใจ เสริมสร้างพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการดำเนินการทางวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้ความรู้ความสามารถและเทคนิควิธีการ ต่าง ๆ ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จในจุดมุ่งหมายของโรงเรียน

สรุปได้ว่าการบริหารงานบุคคลมีความสำคัญ คือ เป็นการสรรหาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน มอบหมายงาน ให้กำลังใจ รวมถึงเป็นการพัฒนาบุคคลให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานสำเร็จ

#### 4.3.3 ขอบข่ายการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงาน เพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคล ให้เกิดความคล่องตัวอิสระภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขอบข่ายของการบริหารงานบุคคล มีภาระหน้าที่ 20 ด้าน ดังนี้ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 28 -121)

##### 4.3.3.1 การวางแผนอัตรากำลัง

##### 4.3.3.2 การจัดสรรอัตรากำลังข้าราชการครูและบุคลากร

ทางการศึกษา

4.3.3.3 การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง

4.3.3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น การย้ายข้าราชการครูและ

บุคลากร

4.3.3.5 การดำเนินการเกี่ยวกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน

4.3.3.6 การลาทุกประเภท

4.3.3.7 การประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.3.3.8 การดำเนินการทางวินัยและการลงโทษทางการศึกษา

4.3.3.9 การสั่งพักราชการและการสั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน

4.3.3.10 การรายงานการดำเนินการทางวินัยและการลงโทษ

4.3.3.11 การอุทธรณ์และการร้องทุกข์

4.3.3.12 การออกจากราชการ

4.3.3.13 การจัดระบบและการจัดทำทะเบียนประวัติ

4.3.3.14 การจัดทำ บัญชีรายชื่อและให้ความเห็นเกี่ยวกับการ

เสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์

4.3.3.15 การส่งเสริมการประเมินวิทยฐานะข้าราชการครูและ

บุคลากรทางการศึกษา

4.3.3.16 การส่งเสริมและยกย่องเชิดชูเกียรติ

4.3.3.17 การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.3.3.18 การส่งเสริมวินัย คุณธรรมและจริยธรรมสำหรับ

ข้าราชการและบุคลากรทางการศึกษา

4.3.3.19 การริเริ่มส่งเสริมการขอรับใบอนุญาต

4.3.3.20 การพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา

การดำเนินการที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยการนั้น

จากข้อบ่งชี้การบริหารงานบุคคลข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของ

การบริหารงานบุคคลเป็นการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาและธำรงรักษา

บุคลากร การรักษาระเบียบวินัย การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้

บุคลากรในสถานศึกษาปฏิบัติงานตามระเบียบและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง

และพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการดำเนินงานอยู่เสมอ

จากขอบข่ายงานด้านบริหารงานบุคคล ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งาน  
เป็นงานเดียวกันได้ 4 งานหลัก ดังตามตาราง 5

ตาราง 5 ด้านการบริหารงานบุคคล

| ด้านการบริหารงานบุคคล<br>20 งาน                                                                                                                                                                            | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงานบุคคล                                                                | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียนด้านการ<br>บริหารงานบุคคล                           |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. การวางแผนอัตรากำลัง<br>2. การจัดสรรอัตรากำลัง<br>ข้าราชการครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษา<br>3. การสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง<br>4. การเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้น<br>การย้ายข้าราชการครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา | 1. การวางแผนอัตรากำลัง<br>และการจัดสรรอัตรา<br>ข้าราชการครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษา               | 1. ประสิทธิภาพของงาน<br>จากการจัดสรรอัตรา<br>ข้าราชการครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา |
| 5. การดำเนินการเกี่ยวกับการ<br>เลื่อนขั้นเงินเดือน<br>6. การลาทุกประเภท<br>7. การประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน                                                                                                | 2. การดำเนินการเกี่ยวกับการ<br>การประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน และการเลื่อน<br>ขั้นเงินเดือน บุคลากร | 2. ผลการพัฒนาและ<br>ส่งเสริมความก้าวหน้า<br>ทางวิชาชีพ                             |
| 8. การดำเนินการทางวินัยและ<br>การลงโทษ<br>9. การสั่งพักราชการและการ<br>สั่งให้ออกจากราชการไว้ก่อน<br>10. การรายงานการดำเนินการ<br>ทางวินัยและการลงโทษ                                                      | 3. งานวินัย และการรักษา<br>ระเบียบวินัย                                                            | 3. ผลของการปฏิบัติ<br>ตามระเบียบวินัยของ<br>ทางราชการ                              |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ด้านการบริหารงานบุคคล<br>20 งาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           | สรุปรวมงาน<br>ด้านการบริหารงาน<br>บุคคล                                                                                              | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน ด้านการ<br>บริหารงานบุคคล                                        |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 11. การอุทธรณ์และการร้องทุกข์<br>12. การออกจากราชการ                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                  |
| 13. การจัดระบบและการจัดทำ<br>ทะเบียนประวัติ<br>14. การจัดทำ บัญชีรายชื่อและ<br>ให้ความเห็นเกี่ยวกับการเสนอขอ<br>พระราชทาน<br>เครื่องราชอิสริยาภรณ์                                                                                                                                                                                                                        | 4. การจัดระบบและการ<br>จัดทำทะเบียนประวัติ<br>บัญชีรายชื่อและให้<br>ความเห็นเกี่ยวกับการ<br>เสนอขอพระราชทาน<br>เครื่องราชอิสริยาภรณ์ | 4. ผลการจัดระบบการ<br>จัดทำทะเบียนประวัติ<br>และ การเสนอ<br>ขอพระราชทาน<br>เครื่องราชอิสริยาภรณ์ |
| 15. การส่งเสริมการประเมินวิทย<br>ฐานะข้าราชการครูและบุคลากร<br>ทางการศึกษา<br>16. การส่งเสริมและยกย่องเชิดชู<br>เกียรติ<br>17. การส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพ<br>และจรรยาบรรณวิชาชีพ<br>18. การส่งเสริมวินัย คุณธรรม<br>และจริยธรรมสำหรับข้าราชการ<br>และบุคลากรทางการศึกษา<br>19. การริเริ่มส่งเสริมการขอรับ<br>ใบอนุญาต<br>20. การพัฒนาข้าราชการครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา | 5. การพัฒนา ส่งเสริม<br>ข้าราชการครูและ<br>บุคลากรทางการศึกษา<br>ตามมาตรฐานวิชาชีพ<br>และจรรยาบรรณวิชาชีพ                            | 5. ผลการประเมินการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากร<br>ตามมาตรฐานวิชาชีพ<br>และจรรยาบรรณวิชาชีพ           |

จากตาราง 5 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารงานบุคคล คือ

- 1) ประสิทธิภาพของงานจากการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา
- 2) ผลการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ 3) ผลของการปฏิบัติตามระเบียบวินัยของทางราชการ 4) ผลการจัดระบบการจัดทำทะเบียนประวัติ และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ และ 5) ผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ

#### 4.4 การบริหารทั่วไป

##### 4.4.1 ความหมายของการบริหารทั่วไป

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความหมายของการบริหารทั่วไป ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ประทีน จันทรตะละ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การดำเนินงานของสถานศึกษาการให้บริการ สนับสนุน ส่งเสริม ประสานงานและอำนวยความสะดวก ให้การปฏิบัติงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ประสพผลสำเร็จในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาให้สามารถดำเนินไปตามจุดหมายที่ต้องการ

ประมุข สุวรรณมาโจ (2562, หน้า 49) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารจัดการเกี่ยวกับงานต่าง ๆ ในโรงเรียนให้เป็นไปตามจุดหมายหมาย ในการกระจายอำนาจของกฎกระทรวงศึกษา โดยการประสาน ส่งเสริม สนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในโรงเรียนให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดหมายที่วางไว้

บุษรา บุญตะหล้า (2563, หน้า 63) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง การบริหารทั่วไปที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา ซึ่งอาจไม่ใช่งานที่เป็นภารกิจหลัก แต่มีความสำคัญต่อการดำเนินงานการบริหารจัดการ การสนับสนุน การรายงานข้อมูลสารสนเทศของสถานศึกษา

วรุจ วรดล (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารทั่วไป หมายถึง งานที่เกี่ยวข้องกับการสนับสนุนในการจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล รวมทั้งการให้บริการด้านต่าง ๆ ในทุกระบบของการจัดการศึกษา

สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไป หมายถึง การสนับสนุนทางการศึกษาการจัดการเรียนการสอนในทุก ๆ ด้าน อำนวยความสะดวก ประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนในโรงเรียนให้งานทุกอย่างในโรงเรียนบรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

#### 4.4.2 ความสำคัญของการบริหารทั่วไป

มีนักวิจัย และนักการศึกษาได้อธิบายความสำคัญของการบริหารทั่วไป ไว้หลายทัศนะ ดังนี้

ประทีน จันทรตะละ (2560, หน้า 18) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษาให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุตามจุดหมายที่ตั้งไว้

วิลาวัลย์ ศรีบุศกร (2561, หน้า 27) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปมีความสำคัญต่อการดำเนินงานตามจุดหมายที่ต้องการของสถานศึกษา การจัดระบบบริหารองค์กร การให้บริการงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีวัตถุประสงค์หลัก คือ ประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการด้านการศึกษาทุกรูปแบบ โดยมุ่งพัฒนาสถานศึกษาให้มีการใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีอย่างเหมาะสม ตลอดจนการมีส่วนร่วมของบุคคลชุมชน และองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วรุจ วรดล (2563, หน้า 66) กล่าวว่า การบริหารทั่วไปมีความสำคัญเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดระบบ บริหารองค์กรให้บรรลุผลตามมาตรฐานคุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมีบทบาทและหลักการในการประสานงาน ส่งเสริม สนับสนุนและการอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการบริการการศึกษาทุกรูปแบบ

สรุปได้ว่าการบริหารทั่วไปมีความสำคัญต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สนับสนุนให้การบริหารด้านอื่น ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

#### 4.4.3 ขอบข่ายการบริหารทั่วไป

การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งจัดระบบบริหารองค์กร ให้บริการบริหารงานอื่น ๆ บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมีบทบาทหลักในการประสานส่งเสริมสนับสนุนและอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการให้บริการการศึกษาทุกรูปแบบภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาจากการศึกษาเอกสาร และงานวิจัยที่



เกี่ยวข้องได้มีผู้นำเสนอเกี่ยวกับกระบวนการขยายของการบริหารทั่วไป มีภาระหน้าที่ 21 ด้าน (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 28 – 121) ดังนี้

- 4.4.3.1 การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ
- 4.4.3.2 การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา
- 4.4.3.3 การวางแผนการบริหารงานการศึกษา
- 4.4.3.4 งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน
- 4.4.3.5 การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร
- 4.4.3.6 การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน
- 4.4.3.7 งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา
- 4.4.3.8 การดำเนินงานธุรการ
- 4.4.3.9 การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม
- 4.4.3.10 การจัดทำสำมะโนผู้เรียน
- 4.4.3.11 การรับนักเรียน
- 4.4.3.12 การเสนอความเห็นเกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง ยุบ รวม

หรือเลิกสถานศึกษา

- 4.4.3.13 การประสานการจัดการศึกษาในระบบ นอกกระบบ

และตามอัธยาศัย

- 4.4.3.14 การระดมทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.4.3.15 การทัศนศึกษา
- 4.4.3.16 งานกิจการนักเรียน
- 4.4.3.17 การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา
- 4.4.3.18 การส่งเสริม สนับสนุนและประสานการจัดการศึกษาของบุคคลชุมชน องค์กรหน่วยงานและสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษา
- 4.4.3.19 งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น

การรายงานผลการปฏิบัติงาน

- 4.4.3.20 การจัดระบบการควบคุมภายในหน่วยงาน
- 4.4.3.21 แนวทางการจัดกิจกรรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม

ในการลงโทษนักเรียน

การกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา ให้  
คำนึงถึงหลักการ ดังต่อไปนี้

- 1) ความพร้อมและความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่ของ  
คณะกรรมการเขตพื้นที่การศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาที่จะ  
สามารถรับผิดชอบดำเนินการตามขีดความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2) ความสอดคล้องกับกฎหมาย กฎ ระเบียบ ประกาศหรือ  
มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่จะกระจายอำนาจ
- 3) ความเป็นเอกภาพด้านมาตรฐานและนโยบาย  
ด้านการศึกษา
- 4) ความเป็นอิสระและความล่งตัวในการบริหารและ  
การจัดการศึกษา
- 5) มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และผู้มีส่วนได้เสีย  
ในพื้นที่
- 6) มุ่งให้เกิดผลสำเร็จแก่สถานศึกษา โดยเน้นการกระจาย  
อำนาจให้แก่สถานศึกษาให้มากที่สุดเพื่อให้สถานศึกษานั้นมีความเข้มแข็งและความ  
คล่องตัว
- 7) เพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพให้แก่สถานศึกษา
- 8) เพื่อให้ผู้มีหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินการเป็นผู้  
ตัดสินใจในเรื่องนั้น ๆ โดยตรง

จากขอบข่ายงานบริหารทั่วไปข้างต้น สรุปได้ว่า ภาระงานสำคัญของ  
การบริหารทั่วไปเป็นงานเกี่ยวข้องกับการจัดระบบบริหารสถานศึกษาให้การบริหารอื่น ๆ  
บรรลุผลตามมาตรฐาน คุณภาพและเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของ  
บุคคล ชุมชนและองค์กรที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผล  
จากขอบข่ายงานด้านบริหารทั่วไป ผู้วิจัยได้สรุปเป็นหมวดหมู่งาน  
เป็นงานเดียวกันได้ 8 งานหลัก ดังตามตาราง 6

ตาราง 6 ด้านบริหารทั่วไป

| ด้านบริหารทั่วไป<br>21 งาน                                                                                                                                                                                                                                                                                                      | สรุปรวมงาน<br>ด้านบริหารทั่วไป                                    | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน<br>ด้านบริหารทั่วไป  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| 1. การเสนอความเห็น<br>เกี่ยวกับเรื่องการจัดตั้ง<br>ยุบรวมหรือเลิกสถานศึกษา                                                                                                                                                                                                                                                      | 1. งานแผนเกี่ยวกับ<br>เรื่องการจัดตั้งยุบรวม<br>หรือเลิกสถานศึกษา | 1. ผลของการดำเนินงาน<br>ตามแผนงานบริหารงาน<br>ทั่วไป |
| 2. การระดมทรัพยากรเพื่อ<br>การศึกษา<br><br>3. การประสานการจัด<br>การศึกษาในระบบนอก<br>ระบบและตามอัธยาศัย                                                                                                                                                                                                                        | 2.งานส่งเสริม<br>การศึกษา                                         | 2. ผลการดำเนินงาน<br>ส่งเสริมการศึกษา                |
| 4. การส่งเสริมสนับสนุนและ<br>ประสานการจัดการศึกษาของ<br>บุคคลชุมชนองค์กรหน่วยงาน<br>และสถาบันที่จัดการศึกษา<br><br>5. แนวทางการจัดกิจกรรม<br>เพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมใน<br>การลงโทษนักเรียนการกระจาย<br>อำนาจการบริหารและการจัด<br>การศึกษา<br><br>6. งานกิจการนักเรียน<br><br>7. การทัศนศึกษา<br><br>8. การจัดทำสำมะโนผู้เรียน | 3. งานกิจการนักเรียน                                              | 3. ผลการดำเนินงาน<br>กิจการนักเรียน                  |

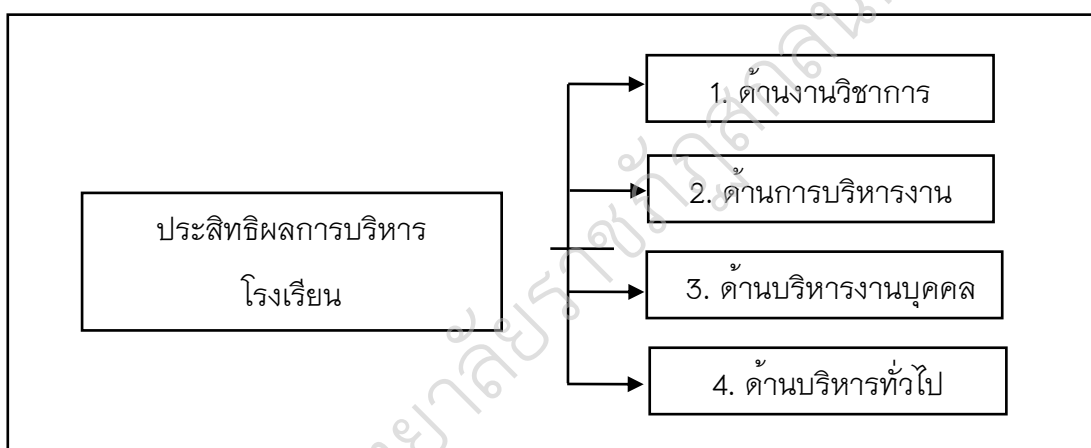
ตาราง 6 (ต่อ)

| ด้านบริหารทั่วไป<br>21 งาน                                                                                                                                                                          | สรุปรวมงาน<br>ด้านบริหารทั่วไป | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน<br>ด้านบริหารทั่วไป          |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| 9. การรับนักเรียน<br>10. การดำเนินงานธุรการ<br>11. การวางแผนการบริหารงานการศึกษา<br>12. งานวิจัยเพื่อพัฒนานโยบายและแผน<br>13. การจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์กร<br>14. การพัฒนามาตรฐานการปฏิบัติงาน | 4. งานพัฒนาคุณภาพการศึกษา      | 4. ผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา                         |
| 15. งานเทคโนโลยีเพื่อการศึกษา<br>16. การพัฒนาระบบและเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศ                                                                                                                         | 5. งานสารสนเทศ (IT)            | 5. ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา  |
| 17. การดูแลอาคารสถานที่และสภาพแวดล้อม                                                                                                                                                               | 6. งานอาคารสถานที่             | 6. ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่                                |
| 18. การประชาสัมพันธ์งานการศึกษา                                                                                                                                                                     | 7. งานประชาสัมพันธ์            | 7. ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา                     |
| 19. งานประสานราชการกับส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น<br>20. การรายงานผลการปฏิบัติงาน<br>21. การประสานงานและพัฒนาเครือข่ายการศึกษา                                                                       | 8. งานสัมพันธ์ชุมชน            | 8. มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา<br>9. มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน |

จากตาราง 6 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ด้านบริหารทั่วไป คือ

- 1) ผลของการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป 2) ผลการดำเนินงานส่งเสริมการศึกษา 3) ผลการดำเนินงานกิจกรรมนักเรียน 4) ผลการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพการศึกษา 5) ผลการดำเนินงานและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา 6) ผลการดำเนินงานอาคารสถานที่ 7) ผลการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา 8) มีเครือข่ายพัฒนาการศึกษาและ 9) มีการรายงานผลการปฏิบัติงาน

จากแนวคิดการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน คือ งานทั้ง 4 ฝ่ายของสถานศึกษา ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

## บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ มีข้อมูลพื้นฐานทั่วไปและทิศทางการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ดังนี้

### 1. ข้อมูลพื้นฐานทั่วไป

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นองค์กรที่จัดตั้งขึ้นใหม่ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การกำหนดและแก้ไขเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่การศึกษา ประกาศ เมื่อวันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2564 และกำหนดเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา และที่ตั้งของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จำนวน 62 เขต

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ อยู่ในลำดับที่ 23 ประกอบด้วยพื้นที่ จังหวัดบึงกาฬ ตั้งอยู่ที่อำเภอเมืองบึงกาฬ ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ ติดตามการบริหารจัดการศึกษาของโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาจังหวัดบึงกาฬ รวม 8 อำเภอ และเขตพื้นที่การศึกษา ให้สามารถจัดการศึกษาในระดับมัธยมศึกษา เพื่อบริการประชาชนให้เป็นคนดี มีคุณธรรม เป็นคนเก่ง มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพตรงตามจุดเน้นและเป้าหมายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ และความต้องการของชุมชน ประชาชนจังหวัดบึงกาฬ บริหารจัดการในรูปแบบองค์คณะบุคคลบนพื้นฐานของหลักธรรมาภิบาล ซึ่งมีโรงเรียนในสังกัด จำนวน 25 โรงเรียน

## 2. ทิศทางการจัดการศึกษาและทิศทางการพัฒนา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อเป็นรากฐานในการพัฒนามาให้ผู้เรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน มีทักษะที่จำเป็น สามารถแก้ปัญหาปรับตัว สื่อสาร และทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีวินัย มีนิสัยใฝ่การเรียนรู้ และเป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่ มีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย จึงได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโดยมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ ในระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ดังนี้

## 3. วิสัยทัศน์ (Vision)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เป็นองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพ BHO H = HAPPINESS Q = QUALITY B = BUENGGAN

ตาราง 7 วิสัยทัศน์องค์กรแห่งความสุขและคุณภาพสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.1 B = BUENGGAN

| ตัวย่อ | ชื่อเต็ม  | นิยามศัพท์         |
|--------|-----------|--------------------|
| B      | BALANCE   | ความสมดุล          |
| U      | UNITY     | ความเป็นหนึ่งเดียว |
| E      | EMPATHY   | มีความเห็นอกเห็นใจ |
| N      | NETWORK   | เครือข่ายที่ดี     |
| G      | GRIP      | ความเข้าใจ         |
| K      | KNOWLEDGE | มีความรู้          |
| A      | ATTITUDE  | มีทัศนคติที่ดี     |
| N      | NICE      | ความดีงาม          |

3.2 H = HAPPINESS

| ตัวย่อ | ชื่อเต็ม         | นิยามศัพท์            |
|--------|------------------|-----------------------|
| H      | HARMONY          | ความสามัคคี           |
| A      | AGREEMENT        | ความเห็นพ้องตรงกัน    |
| P      | PARTNERSHIP      | ความร่วมมือ           |
| P      | PEACEFUL         | ความชื่นชมยินดี       |
| I      | IMPROVEMENT      | การพัฒนาตนเอง         |
| N      | NOTION           | ความเข้าใจ            |
| E      | EQUALITY OF WORK | ความเสมอภาคในการทำงาน |
| S      | SAFETY           | ความปลอดภัย           |
| S      | SERVICE MIND     | การมีจิตมุ่งบริการ    |

3.3 Q = QUALITY

| ตัวย่อ | ชื่อเต็ม       | นิยามศัพท์         |
|--------|----------------|--------------------|
| Q      | QUALITY        | เป้าหมายคือคุณภาพ  |
| U      | UNDERSTAND     | เข้าใจงาน เข้าใจคน |
| A      | ACCOUNTABILITY | โปร่งใส ตรวจสอบได้ |
| L      | LEADERSHIP     | มีภาวะผู้นำ        |

ตาราง 7 (ต่อ)

| ตัวย่อ | ชื่อเต็ม   | นิยามศัพท์               |
|--------|------------|--------------------------|
| I      | INTREND    | มีความมุ่งมั่นในการทำงาน |
| T      | TECHNOLOGY | ก้าวหน้าเทคโนโลยี        |
| Y      | YOURSELF   | มีเอกลักษณ์เป็นของตัวเอง |

#### 4. พันธกิจ (Mission)

4.1 จัดการศึกษาเพื่อเสริมสร้างความพลอยภัย ความมั่นคงของสถาบันหลักของชาติ และการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข

4.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการ และจัดการศึกษาศักยภาพและคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและคุณลักษณะในศตวรรษที่ 21

4.3 ส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะครู และบุคลากรทางการศึกษา ใช้วิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษาสู่ความเป็นมืออาชีพ มีสมรรถนะด้านภาษาและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความเป็นเลิศทางวิชาการ

4.4 สร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียนทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

4.5 ส่งเสริมการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs)

4.6 ส่งเสริมการร่วมมือของภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วนในการจัดการศึกษา

#### 5. ผลสัมฤทธิ์และเป้าหมายการให้บริการ

5.1 ผู้เรียนมีความรักในสถาบันหลักของชาติและยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข มีทัศนคติที่ต่อบ้านเมืองมีหลักคิดที่ถูกต้อง และเป็นพลเมืองดีของชาติมีคุณธรรมจริยธรรมมีค่านิยมที่พึงประสงค์ มีจิตสาธารณะรับผิดชอบต่อสังคมและผู้อื่น ซื่อสัตย์สุจริตมัธยัสถ์อดออม โอบอ้อมอารี มีวินัย มีความพร้อมในการรับมือกับภัยคุกคามรูปแบบใหม่ทุกรูปแบบ

5.2 ผู้เรียนได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพชีวิตที่มีคุณภาพ และส่งเสริมทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 มีสุขภาวะที่เหมาะสมตามวัย มีความสามารถ



ในการพึ่งพาตนเองตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงเป็นพลเมืองพลโลกที่ดี (Global Citizen) พร้อมก้าวสู่การแข่งขัน

5.3 ครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ มีความรู้และจรรยาบรรณตามมาตรฐานวิชาชีพ

5.4 ประชากรวัยเรียนทุกคน (ปกติพิการด้อยโอกาสและผู้มีความสามารถพิเศษ) ได้รับโอกาสในการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

5.5 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

5.6 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษามีคุณภาพได้มาตรฐานมีระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพใช้งานวิจัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการและคุณภาพการศึกษาโดยการมีส่วนร่วมจากภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน

## 6. กลยุทธ์

6.1 การขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จด้วย 5 ดาว (S5)

S1 : ด้านความปลอดภัย

S2 : ด้านโอกาส และความเสมอภาคทางการศึกษา

S3 : ด้านการจัดการเรียนรู้ในสถานการณ์ COVID – 19

S4 : ด้านการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

S5 : ด้านการวิจัยและนวัตกรรมทางการศึกษา

6.2 เป้าหมายสู่ 5 มิติคุณภาพ (5Q)

Q1 : นักเรียนคุณภาพ

Q2 : ครูและบุคลากรทางการศึกษาคุณภาพ

Q3 : ห้องเรียนคุณภาพ

Q4 : สถานศึกษาคุณภาพ

Q5 : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาคุณภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัย  
ทุกรูปแบบเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

1.1 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความ  
ปลอดภัยจากภัยคุกคาม 9 รูปแบบได้แก่ ภัยยาเสพติด ภัยความรุนแรง ภัยพิบัติต่าง ๆ  
อุบัติเหตุ โรคอุบัติใหม่ ฝุ่น PM 2.5 การค้ามนุษย์ การคุกคามในชีวิตและทรัพย์สิน

1.2 ผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษา ได้รับการดูแลความ  
ปลอดภัยและสามารถปรับตัวต่อโรครวมถึงอาชญากรรมไซเบอร์อุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำ

1.3 สถานศึกษา ได้รับการพัฒนาให้มีความปลอดภัย และจัดการ  
ศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 สถานศึกษา ได้รับการส่งเสริมให้มีความร่วมมือกับหน่วยงาน  
ภายนอกที่เกี่ยวข้อง เพื่อความปลอดภัยของผู้เรียน

กลยุทธ์ที่ 2 เพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับ  
ประชากรวัยเรียนทุกคน

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.1 ประชากรวัยเรียนระดับการศึกษาภาคบังคับ ได้รับโอกาสทาง  
การศึกษาอย่างเสมอภาคจนจบการศึกษาภาคบังคับ

2.2 ผู้เรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลายได้รับการส่งเสริมให้ได้รับ  
โอกาสทางการศึกษาอย่างเสมอภาค จนจบการศึกษา

2.3 เด็กพิการและเด็กด้อยโอกาส ได้รับโอกาสทางการศึกษาที่มี  
คุณภาพ

2.4 ผู้เรียนที่มีความสามารถพิเศษได้รับการส่งเสริมและพัฒนา  
เต็มตามศักยภาพ

2.5 เด็กกลุ่มเสี่ยงที่จะออกจากระบบการศึกษา เด็กดกหล่น และ  
เด็กออกกลางคัน ได้รับการช่วยเหลือให้ได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานขั้นพื้นฐาน

กลยุทธ์ที่ 3 ยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการ  
เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

3.1 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความรักใน  
สถาบันหลักของชาติ และยึดมั่นการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์

ทรงเป็นประมุข เป็นพลเมืองที่รู้สิทธิและหน้าที่อย่างมีความรับผิดชอบ มีจิตสาธารณะ มีความรักและความภูมิใจในความเป็นไทย

3.2 ผู้เรียนทุกช่วงวัยในระดับการศึกษา ขั้นพื้นฐาน ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ ตามมาตรฐานสอดคล้องกับศักยภาพ ให้เป็นผู้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

3.3 ผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ทนต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีมีสมรรถนะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ จรรยาบรรณและมาตรฐานวิชาชีพ รวมทั้งจิตวิญญาณความเป็นครู

3.4 สถานศึกษาจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) และสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

3.5 สถานศึกษา มีระบบการวัดและประเมินผลเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของผู้เรียน (Assessment for Learning ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เป็นรายบุคคล (Personalized Learning)

#### กลยุทธ์ที่ 4 เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

##### เป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์

4.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการนำระบบข้อมูลสารสนเทศ และเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ

4.2 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีระบบการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐาน

4.3 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4.4 สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

4.5 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สถานศึกษา มีการพัฒนาระบบการบริหารจัดการและการมีส่วนร่วมที่มีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบท

## 7. แนวทางการพัฒนาเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

7.1 สร้าง พัฒนาและส่งเสริมการใช้ระบบบริหารด้านการจัดการศึกษา พื้นฐานที่ดีสำหรับสถานศึกษาให้เป็นระบบเดียวเพื่อลดภาระงานครู ลดความซ้ำซ้อนของระบบงาน และการจัดเก็บข้อมูล

7.2 ส่งเสริมหน่วยงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานให้มีการบริหารจัดการที่ได้มาตรฐานของแต่ละหน่วยงาน เช่น PMQA มาตรฐานสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มาตรฐานการประกันคุณภาพของสถานศึกษา หรือ มาตรฐานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7.3 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างสถานศึกษาทั้งในและนอกสังกัด เพื่อบูรณาการการใช้ทรัพยากรของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยใช้พื้นที่เป็นฐาน ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีคุณภาพ โดยนำเทคโนโลยีเข้ามาสนับสนุน

7.4 ส่งเสริมทุกภาคส่วนให้มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา สนับสนุนทรัพยากร

7.5 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ การบริหารจัดการ การศึกษาจากภาคส่วนต่าง ๆ

7.6 บูรณาการการบริหารจัดการทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่องในการจัดการศึกษา

7.7 พัฒนาสถานศึกษาในสังกัดให้มีคุณภาพ ยั่งยืน สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ โดยเฉพาะโรงเรียนคุณภาพ

## 8. กลไกการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการศึกษาสู่การปฏิบัติ

### 8.1 แนวทางการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ.2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบทิศทางการจัดทำ แผนปฏิบัติการของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ละโรงเรียนในสังกัด เพื่อห้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงโดยมีเป้าหมายในปี พ.ศ. 2570 โดยเชื่อมโยงสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 – 2580 แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 แผนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (ฉบับปรับปรุง) แผนการศึกษา

แห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 นโยบายการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และนโยบายสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ดังนั้นเพื่อให้การบริหารแผนสู่การปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดที่สอดคล้องกับเป้าหมายการให้บริการทางการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี จึงกำหนดแนวทางในการบริหารแผนสู่การปฏิบัติ ดังนี้

1. สร้างการรับรู้และความเข้าใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรในหน่วยงานทุกระดับ ในความเป็นมาและความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (พ.ศ. 2566 – 2570) กับนโยบายและแผนที่สำคัญอื่น และสาระสำคัญของแผนปฏิบัติการ และแผนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดการรับรู้และเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

2. เน้นย้ำให้ผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดให้ความสำคัญในการพิจารณาแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (พ.ศ. 2566 – 2570) เพื่อใช้เป็นกรอบในการกำหนดนโยบาย แผน และการดำเนินงานของโรงเรียน โดยยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีเน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อนแผน

3. จัดทำแผนปฏิบัติการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี และสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำไปสู่การกำหนดนโยบาย มาตรการ และโครงการที่เป็นรูปธรรม สำหรับการดำเนินงานในแต่ละปีงบประมาณ ตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

4. กำกับ ติดตาม การนำแผนพัฒนาการศึกษาสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี (พ.ศ. 2566 – 2570) ไปสู่การจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนต่าง ๆ ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาต่อไป รวมทั้ง ประเมินผลและรายงานผลการปฏิบัติงาน ตามแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน อย่างเป็นระบบทั้งนี้ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานฉบับนี้ ได้กำหนดเป้าหมายภาพรวมและตัวชี้วัดปลายทางในปี 2570 มีจำนวนตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ที่หน่วยงานในสังกัด สามารถนำไปกำหนดแผนปฏิบัติการในการขับเคลื่อนให้เหมาะสมในแต่ละปี และสามารถนำแนวทางพัฒนาที่กำหนดได้ไปเลือกปรับใช้ตามบริบทของหน่วยงาน เพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมายภายในปี 2570 ต่อไป

## 8.2 เงื่อนไขความสำเร็จ

แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน พ.ศ. 2566 – 2570 ของสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษามัชฌมศึกษาปึงกาฬ มีเงื่อนไขความสำเร็จ ดังนี้

8.2.1 ดำเนินการแก้ไขปัญหาที่มีจุดอ่อนหรืออุปสรรค ให้ลดหรือหมดไป

8.2.2 ดำเนินการความต่อเนื่องด้านนโยบายทุกระดับ

8.2.3 หน่วยงาน และโรงเรียนในสังกัดมีแผนและกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว โดยมีการกำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ และกำหนดเวลาที่เหมาะสม

8.2.4 การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และบริหารจัดการอย่างต่อเนื่องและครอบคลุมภารกิจ และนำเทคโนโลยี ดิจิทัลมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการสนับสนุนทรัพยากรดังกล่าว

8.2.5 การดำเนินการของหน่วยงาน และโรงเรียนในสังกัด เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความเชื่อมั่น ให้หน่วยงาน องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยผู้บริหารทุกระดับต้องให้ความสำคัญในการบริหารจัดการ การติดตาม การประเมินผล โดยมุ่งเน้นผลลัพธ์ของงานและการทำงานแบบมีส่วนร่วมที่เอื้อต่อการพัฒนาความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ การปฏิบัติงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผ่านระบบการติดตาม ประเมินผลที่ทันสมัย โดยการใช้เทคโนโลยี

8.2.6 การสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างเป็นระบบทั้งหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน องค์กรอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามแผนและขับเคลื่อนเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีผู้รับผิดชอบการสร้างและประสานเครือข่ายความร่วมมือที่ชัดเจน

8.2.7 หน่วยงาน และโรงเรียนในสังกัด ดำเนินการตามบทบาท ดังนี้

8.2.7.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษา ขั้นพื้นฐานดังกล่าว ไปพิจารณาจัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนอื่น ๆ

8.2.7.2 สถานศึกษา นำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐานดังกล่าว ไปพิจารณาจัดทำหรือปรับเปลี่ยนแผนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน ของสถานศึกษา แผนปฏิบัติการประจำปี และแผนอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับแผนสำนักงานเขต

## พื้นที่การศึกษา

จากการศึกษาบริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สรุปได้ว่า จุดเน้นหลักและนโยบายหลักคือ พัฒนาสถานศึกษาให้เป็นพื้นที่ปลอดภัยของผู้เรียนทุกคน พร้อมเสริมสร้างระบบและกลไกในการดูแลความปลอดภัยอย่างเข้มข้น ให้กับผู้เรียน ครู และบุคลากรทางการศึกษาจากโรคภัยต่าง ๆ ภัยพิบัติ และภัยคุกคามทุกรูปแบบสร้างภูมิคุ้มกัน การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีในการดำเนินชีวิตวิถีใหม่ และชีวิตวิถีปกติต่อไป ส่งเสริมผู้บริหารการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานตำแหน่งและมาตรฐานวิชาชีพ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานที่มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนเป็นสำคัญ ตามหลักธรรมาภิบาล โดยเน้นการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ทุกระดับ เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา โดยการกระจายอำนาจและใช้พื้นที่เป็นฐานสร้างความเข้มแข็ง โดยการจัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณ (Block Grant) ตามหลักธรรมาภิบาล

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 1. งานวิจัยในประเทศ

#### 1.1 งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร

สำหรับงานวิจัยเกี่ยวกับความเครียด ผู้วิจัยขอนำเสนองานวิจัยของนักวิจัยหลายท่าน ดังต่อไปนี้

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 59 – 61) ศึกษาเรื่องความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบระดับความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาแยกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 10 ปี กับตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไปไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 วิธีลดความเครียดจากการทำงาน ผู้บริหารควรมีการวางแผน การจัดแบ่งเวลาให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ศึกษาเรียนรู้งานที่รับผิดชอบให้เข้าใจงานอย่างแท้จริง และเมื่อเกิดความเครียดจากการทำงานการแก้ไข ผู้บริหารควรพิจารณาหาสาเหตุของความเครียดว่าเกิดจากสาเหตุใด ในบางกรณีอาจต้องขอคำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น ๆ และควรหากิจกรรมผ่อนคลายความเครียด เช่น งาน

อดิเรก กิจกรรมนันทนาการ เล่นกีฬา ท่องเที่ยว นั้งสมาธิ เป็นต้น

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 104 – 107) ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 11 ผลจากการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศขององค์กร ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการศึกษา แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรมีการวางแผนงานให้ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลให้เหมาะสม โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างสัมพันธภาพระหว่างบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน จัดโครงสร้าง และบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

พรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 80 – 81) ศึกษาเรื่องสภาวะ ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาวะความเครียดพบว่า มี สภาวะความเครียด โดยรวม อยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านบทบาทขององค์การ รองลงมาคือค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ด้านบรรยากาศใน องค์การ และสัมพันธภาพในหน่วยงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือด้านลักษณะ พื้นฐานของงาน 2) ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบ สภาวะความเครียดของผู้บริหาร สถานศึกษา ปรากฏว่า 2.1) เมื่อพิจารณาโดยภาพรวม ผู้บริหารสถานศึกษามีสภาพ ความเครียด แตกต่างกัน 2.2) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาวะด้านลักษณะ พื้นฐานของงาน ของผู้บริหารสถานศึกษาพิจารณา ตาม อายุ ต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสภาวะความเครียด ไม่แตกต่างกัน ส่วน ผู้บริหารที่บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน มีสภาวะความเครียด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 สภาวะด้านบทบาทขององค์การของผู้บริหาร สถานศึกษา พิจารณาตาม อายุ ต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการดำรง



ตำแหน่งต่างกัน และขนาดที่แตกต่างกันมีสภาวะความเครียดไม่แตกต่างกัน สภาวะด้าน  
 สัมพันธภาพในหน่วยงานของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณา ตาม อายุ ต่างกัน วุฒิ  
 การศึกษาต่างกันประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน และขนาดที่แตกต่างกัน มีสภาวะ  
 ความเครียด ไม่แตกต่างกัน สภาวะด้านบรรยากาศในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา  
 พิจารณา ตาม อายุ ต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง  
 ต่างกัน มีสภาวะความเครียดไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่บริหารในโรงเรียนที่มีขนาด  
 แตกต่างกัน มีสภาวะความเครียด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05  
 และสภาวะด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษา พิจารณา  
 ตาม อายุ ต่างกัน วุฒิการศึกษาต่างกัน ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งต่างกัน มีสภาวะ  
 ความเครียด ไม่แตกต่างกัน ส่วนผู้บริหารที่บริหารในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน  
 มีสภาวะความเครียด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05

ดอน รูปสม (2562, หน้า 80 – 82) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มี  
 ความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ  
 จังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) ตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อ  
 ความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการ ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ย  
 สูงสุดคือ ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร รองลงมาคือ ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติและ  
 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ เมื่อพิจารณาเป็น  
 รายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เมื่อพิจารณาระดับความเครียดในการปฏิบัติงานโดย  
 ภาพรวมระหว่างสถานภาพ และระยะเวลาการรับราชการ พบว่า ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่าง  
 สถานภาพ กับระยะเวลาการรับราชการ ที่ส่งผลต่อความเครียด และนอกจากนั้นยังพบว่า  
 ข้าราชการ มีระยะเวลาการรับราชการที่ต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน และ  
 ข้าราชการ ที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 .05 จึงได้ทำการทดสอบรายคู่ พบว่า ข้าราชการ ที่มีสถานภาพสมรสมี ความเครียดสูง  
 กว่าข้าราชการที่มีสถานภาพโสด และหย่าร้าง/หม้าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
 .05 ส่วนคู่อื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน 2) เมตริกซ์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มี  
 อิทธิพลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการ มีความสัมพันธ์กันอย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01 ทั้งหมด 3 ค่า โดยเรียงค่าความสัมพันธ์สูงสุด คือ  
 ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Org) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Hom) และบทบาทหน้าที่ใน  
 องค์กร (Orr) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .782, .661 และ .150 ตามลำดับ เมื่อ

พิจารณาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ปรากฏว่าตัวแปรที่สามารถพยากรณ์อิทธิพลที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือค่าตอบแทน และสวัสดิการ (Org) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Hom) และบทบาทหน้าที่ในองค์กร (Orr) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ .911 ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ปรับปรุง (R2adj) เท่ากับ 0.828 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SEest) เท่ากับ 0.24897 ตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถทำนายได้ร้อยละ 82.90 เมื่อพิจารณาการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ โดยใช้ตัวแปรค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Org) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Hom) และบทบาทหน้าที่ในองค์กร (Orr) พบว่า องค์ประกอบด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (Org) สิ่งแวดล้อมภายในองค์กร (Hom) และบทบาท หน้าที่ในองค์กร (Orr) มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 0.567, 0.397 และ 0.071 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.641, 0.478 และ 0.081 ตามลำดับ และมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (a) เท่ากับ 0.170

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 223 – 226) จากการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ตามความคิดเห็นของผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ในระดับน้อย 2) ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิภาพการบริหารงาน จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน 5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6. ตัวแปรปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหาร โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและด้านสิ่งแวดล้อม 7. แนวทางการ

แก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหาร ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ดำเนินการโดย สํารวจความต้องการ วางแผนและดำเนินการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ประเมินความพึงพอใจ และสรุปผลการพัฒนา และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดำเนินการโดย ศึกษาภูมิหลังของบุคลากรเป็นรายบุคคล จัดโครงสร้างให้เหมาะสม พัฒนาบุคลากร นิเทศงานแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเป้าหมายของการบริหารให้มีความชัดเจนใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

## 1.2 งานวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

งานวิจัยในประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2559, หน้า 120) ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมและอยู่ในระดับมากทุกด้าน 3) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 4) ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่าปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายคู่ พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 6) ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมและรายด้านไม่

แตกต่างกัน 7) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 8) ประสิทธิภาพของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตาม ประสบการณ์หรือการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน 9) ปัจจัยทางการบริหาร (X) กับ ประสิทธิภาพของโรงเรียน (Y) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .904

สาวิตรี บุญนุกูล (2563, หน้า 10) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ปัจจัยครูผู้สอน ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษาและปัจจัยนักเรียน 2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 3) ความสัมพันธ์ของปัจจัยกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .054. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณสะสมของตัวพยากรณ์จำนวน 5 ตัวแปร ประกอบด้วย ปัจจัยนักเรียน ด้านพฤติกรรมการเรียน (X7) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (X4) ปัจจัยนักเรียน ด้านคุณภาพชีวิตครอบครัว (X8) ปัจจัยครูผู้สอน ด้านพฤติกรรมการสอน (X6) ปัจจัยภาวะผู้นำเชิงสถานการณของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านผู้นำแบบชี้แนะ (X1) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของสถานศึกษา

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 175 – 181) ได้ทำวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับประสิทธิภาพการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ และอยู่ในระดับ

มาก 3 ด้าน คือประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป และ ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล 2) การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ประสบการณ์การปฏิบัติงาน ขนาดโรงเรียน และจังหวัดที่ตั้งของโรงเรียน ปรากฏผลดังนี้ ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมไม่แตกต่างกันเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เพียงด้าน

พิมพฤทธิ เทียงภักดี (2565, หน้า 234) ทำวิจัย เรื่อง รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษากรุงเทพมหานครเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการบริหาร โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) รูปแบบการบริหารโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) รูปแบบการบริหารสถานศึกษา 2 รูปแบบ คือ รูปแบบลักษณะของบุคคลในองค์การ รูปแบบลักษณะของสภาพแวดล้อม สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของสถานศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.772 มีค่าประสิทธิภาพในการพยากรณ์ (R<sup>2</sup>) ในภาพรวมเท่ากับ 0.597 ค่าความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน (S.E.est) เท่ากับ 0.337 สามารถรวมการทำนายประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ร้อยละ 59.70 โดยรูปแบบการบริหารทั้ง 2 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.052, 0.490, 0.202 ตามลำดับ มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.572, 0.225 ตามลำดับและมีค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ (b) เท่ากับ 1.052 สามารถเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ  $Y = 1.052 + .490X_3 + .202X_2$  และสมการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $Z_y = .572X_3 + .225X_2$

วิไลรัตน์ คำแก้ว และ พระครูปลัดจักรพล สิริธโร (2566, 474) ทำวิจัย เรื่องปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยทางการบริหารโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม อยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางการบริหารและประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมสัมพันธ์กันทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน

3 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านโครงสร้างองค์การ โดยอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 74.30 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ +.23629 และ 5) สมการพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Y = .659 + .325X_2 + .277X_7 + .259X_5$$

$$Z_{yt} = .34122 + .303Z_7 + .300Z_5$$

## 2. งานวิจัยต่างประเทศ

### 2.1 งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับความเครียดในการปฏิบัติงาน นักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

Quenin (2010, pp. 96 – 99) ได้ศึกษาต้นเหตุของความเครียดของครูซึ่งได้แก่ งานที่ทำไม่น่าสนใจ มีโอกาสในการก้าวหน้าน้อย งานมีมากเกินไป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไม่ดี รายได้น้อย ไม่มีความปลอดภัยในการทำงานนอกจากนี้ยังได้ศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นหลังจากมีความเครียด พบว่า แบ่งได้เป็น 3 ทางดังนี้ 1) ทางกาย (Somatic Effect) ได้แก่ ปวดศีรษะ วิงเวียนนอนไม่หลับ เหนื่อย 2) ทางจิต (Psychological Effect) ได้แก่ ไม่พอใจในการทำงาน วิตกกังวล หงุดหงิดฉุนเฉียวอาจจะซึมเศร้า 3) ทางพฤติกรรม (Behavioral Effect) ได้แก่ สูบบุหรี่จัด กระหายหรือออกอาหาร ดิทยาเสพติด

Clark (2012, p. 248) ได้ศึกษาบทบาทภายนอกที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในเรื่องความเครียดที่เกิดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา ตัวแปร ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพศ และประสบการณ์ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าใจ ความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะจากปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกเช่น ผู้ปกครอง สมาชิก หรือตัวแทน สหภาพแรงงาน มากกว่าการพบปะกับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ระดับรอง ๆ เช่น กรรมการศึกษา และศึกษาธิการอำเภอ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผู้วิจัยคนอื่น ๆ แต่พบว่า การมีปฏิสัมพันธ์กับครูมักมีความเครียด ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติเหมือนกัน ผู้บริหารไม่คิดว่าการปฏิบัติหน้าที่ของตนมีผลทำให้เกิดความเครียดแต่อย่างใด

Walter and Boyd (2012 อ้างถึงใน ปาลักษณ์ โสมแพ้ว, 2565, หน้า 132) ได้ศึกษาการแก้ปัญหาความเครียด และผลกระทบที่มีต่อสุขภาพของผู้บริหารสรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประสบกับปัญหาความเครียดในการบริหาร ทั้งนี้ จากการสำรวจอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้บริหาร จากส่วนกลาง โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดความเครียด ได้ 35 ลักษณะ ซึ่งรวมถึงสถานการณ์โดยแบ่งได้ 5 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่ 1) ความเครียดจากข้อจำกัดของการบริหาร 2) ความรับผิดชอบ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน 5) ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ นอกจากนี้ ผู้วิจัยพบว่า การบริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตาม มักมีความเครียดเสมอ แต่จะมีหลากหลายลักษณะขึ้นอยู่กับค่านิยม สุขภาพของผู้บริหาร การบริหารเวลา โดยเฉพาะกิจกรรมที่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบ นโยบาย การรักษาไว้ซึ่งมิตรภาพ และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่

## 2. งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

งานวิจัยต่างประเทศที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานนักการศึกษาได้ทำการศึกษาดังนี้

Aydin (2007, p. 103) ได้ศึกษาประสิทธิผลการศึกษาของโรงเรียนกรณีของประเทศไนจีเรียเป็นการตรวจสอบคุณภาพการรับรู้ของประสิทธิภาพของการศึกษา และการวิเคราะห์แรงบันดาลใจในโรงเรียน โดยใช้การสัมภาษณ์ของผู้มีส่วนได้เสียในใน วิทยาลัยนานาชาติตุรกี (NTIC) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์ การสังเกตห้องเรียน การบันทึกข้อมูลและเอกสาร ผลการศึกษาสรุปได้ว่าโรงเรียน NTIC จะประสบความสำเร็จในการส่งเสริมผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและการยอมรับหลักสูตรโรงเรียน องค์กรและคุณภาพของบุคลากร และการทุ่มเทให้กับการพัฒนาการศึกษาและคุณภาพชีวิต

Morphet (2007, p. 705) ได้วิจัยเรื่องการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารโรงเรียนและมีทักษะในการเป็นผู้นำสูง ประกอบกับครุมีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะทำให้โรงเรียนทำหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งในการจัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียน จะมีลักษณะของงานเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึง

พอใจของบุคลากรในโรงเรียนมากที่สุด และการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษามีส่วนที่เป็นสาเหตุทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานด้วย ซึ่งนับว่าการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาจะเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรในโรงเรียนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจะให้เห็นได้ว่า สถานการณ์โลกที่พลิกผันไปอย่างรวดเร็วทำให้ผู้บริหารต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการใช้ชีวิต หรือการทำงานไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้เกิดภาวะความเครียดขึ้น โดยปัจจัยที่มีผลให้เกิดความเครียดในการบริหารงานในโลกยุคพลิกผัน รวมได้ 6 ด้านคือ 1) ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน 2) ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร 3) ด้านโครงสร้างที่เข้มแข็ง และบรรยากาศในองค์กร 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กร และการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 5) ด้านลักษณะบุคคลที่จำเป็นต่อการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยทักษะผู้นำในอนาคตนอกจากนี้ความเครียดยังส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการบริหารงานที่ลดลง ความเครียดอาจนำไปสู่การตัดสินใจที่ผิดพลาดในการบริหารงาน หรือมีปัญหาในเรื่องความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในองค์กร และนอกองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าความเครียด มีบทบาทสำคัญมากต่อการบริหารสถานศึกษา ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนที่กำหนดในกฎกระทรวงว่าด้วยการกำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ.2556 (กระทรวงศึกษาธิการ, 2556, หน้า 39 – 113) ซึ่งประกอบด้วย 4 งาน คือ 1) การบริหารงานวิชาการ 2) การบริหารการดำเนินงานงบประมาณ 3) การบริหารงานบุคคล และ 4) การบริหารทั่วไป



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการไปตามลำดับขั้นตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ประกอบด้วย

2.1 ประชากร

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.6 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 แนวทางบรรเทาความเครียดของผู้บริหารในโลก BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ

3.1 ผู้เชี่ยวชาญ

3.2 เครื่องมือที่ใช้

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

**ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค  
BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย**

**1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

1.1.1 วิเคราะห์เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมีขอบข่ายครอบคลุมองค์ความรู้เกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.1.2 นำผลจากการวิเคราะห์มาสังเคราะห์เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ เพื่อกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในเบื้องต้น เพื่อนำไปสู่การสร้างแบบสัมภาษณ์เพื่อได้องค์ประกอบหลักและองค์ประกอบย่อยของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้องค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

- 1.1.2.1 ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน
- 1.1.2.2 ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร
- 1.1.2.3 ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร
- 1.1.2.4 ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 1.1.2.5 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- 1.1.2.6 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

**1.2 สัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร  
ในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ**

การยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน นำประเด็นจากการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันองค์ประกอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 คน ดังต่อไปนี้

1.2.1 อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก หรือที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาในยุค BANI WORLD จำนวน 2 คน คือ

1.2.1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2.2 ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ ดร.กษมา ป้องกัน ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.2.3 ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ และโรงเรียนขนาดกลาง ที่มีวุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาโท วิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คือ

1.2.3.1 ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร ผู้บริหารโรงเรียนบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

1.2.3.2 ดร.สุรจิตต์ ผิงงาม ผู้บริหารโรงเรียนเจ็ดสีวิทยาการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

หลังจากการยืนยันองค์ประกอบจากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่าผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน เห็นด้วยกับทุกองค์ประกอบ ทำให้ผู้วิจัยได้องค์ประกอบที่มีความเหมาะสม ผู้วิจัยจึงทำการศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ต่อไป

## ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประกอบด้วย

### 2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จากโรงเรียน จำนวน 25 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารเพศชายจำนวน 55 คน และผู้บริหารเพศหญิง จำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 71 คน

### 2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ประจำปีการศึกษา 2567 การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ การเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เป็นผู้บริหารโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวนทั้งหมด 25 โรงเรียน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหาร ทั้งหมด 71 คน จำแนกเป็น ผู้บริหารเพศชาย จำนวน 55 คน และ ผู้บริหารเพศหญิง จำนวน 16 คน ดังนี้

#### 2.2.1 จำแนกตามขนาดโรงเรียน และเพศ ดังนี้

2.2.1.1 โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 17 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย 27 คน และผู้บริหารเพศหญิง 7 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 คน

2.2.1.2 โรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ จำนวน 8 โรงเรียน ผู้วิจัยเจาะจงเป็นผู้บริหารโรงเรียนเพศชาย 28 คน และผู้บริหารเพศหญิง 9 คน รวมกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 37 คน

ดังนั้นจะได้กลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นผู้บริหารเพศชายจำนวนทั้งหมด 55 คน และผู้บริหารเพศหญิงจำนวนทั้งหมด 16 คน ดังรายละเอียดที่แสดงในตาราง 8 – 10

ตาราง 8 จำนวนโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ  
แต่ละอำเภอ ที่จำแนกตามขนาด

| อำเภอ          | จำนวนโรงเรียน |                      |
|----------------|---------------|----------------------|
|                | ขนาดกลาง      | ขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ |
| 1. เมืองบึงกาฬ | 4             | 1                    |
| 2. บึงโขงหลง   | 1             | 1                    |
| 3. เซกา        | 5             | 1                    |
| 4. บุ่งคลา     | 0             | 1                    |
| 5. โซพิสัย     | 3             | 1                    |
| 6. ปากคาด      | 1             | 1                    |
| 7. พรเจริญ     | 2             | 1                    |
| 8. ศรีวิไล     | 1             | 1                    |
| <b>รวม</b>     | <b>17</b>     | <b>8</b>             |

ตาราง 9 จำนวนประชากรผู้อำนวยโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567

| รายชื่อโรงเรียน                | จำนวนประชากร        |                        |            |
|--------------------------------|---------------------|------------------------|------------|
|                                | ผู้อำนวยการโรงเรียน | รองผู้อำนวยการโรงเรียน | รวมทั้งหมด |
| 1. โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม     | 1                   | 1                      | 2          |
| 2. โรงเรียนหนองแข็งพิทยาคม     | 1                   | 1                      | 2          |
| 3. โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยานุสรณ์ | 1                   | 1                      | 2          |
| 4. โรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา    | 1                   | 1                      | 2          |
| 5. โรงเรียนศรีสำราญพิทยาคม     | 1                   | 1                      | 2          |

ตาราง 9 (ต่อ)

| รายชื่อโรงเรียน                            | จำนวนประชากร      |                      |            |
|--------------------------------------------|-------------------|----------------------|------------|
|                                            | ผู้บริหารโรงเรียน | รองผู้บริหารโรงเรียน | รวมทั้งหมด |
| 6. โรงเรียนศรีชมภูวิทยา                    | 1                 | 1                    | 2          |
| 7. โรงเรียนโนนคำพิทยาคม                    | 1                 | 1                    | 2          |
| 8. โรงเรียนโพนทองประชาสรรค์                | 1                 | 1                    | 2          |
| 9. โรงเรียนหนองหิ้งพิทยา                   | 1                 | 1                    | 2          |
| 10. โรงเรียนโลกกามวิทยา                    | 1                 | 1                    | 2          |
| 11. โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | 1                 | 1                    | 2          |
| 12. โรงเรียนประจักษ์มิตพิทยานุกูล          | 1                 | 1                    | 2          |
| 13. โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาจารย์               | 1                 | 1                    | 2          |
| 14. โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก  | 1                 | 1                    | 2          |
| 15. โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม                  | 1                 | 1                    | 2          |
| 16. โรงเรียนทาดอกคำพิทยาคม                 | 1                 | 1                    | 2          |
| 17. โรงเรียนภูทอกวิทยา                     | 1                 | 1                    | 2          |
| 18. โรงเรียนบึงโขงหลงพิทยาคม               | 1                 | 3                    | 4          |
| 19. โรงเรียนบึงคลานคร                      | 1                 | 2                    | 3          |
| 20. โรงเรียนบึงกาฬ                         | 1                 | 4                    | 5          |
| 21. โรงเรียนพรเจริญวิทยา                   | 1                 | 4                    | 5          |
| 22. โรงเรียนโซพิสัยพิทยาคม                 | 1                 | 4                    | 5          |
| 23. โรงเรียนเซกา                           | 1                 | 4                    | 5          |
| 24. โรงเรียนปากคาดพิทยาคม                  | 1                 | 4                    | 5          |
| 25. โรงเรียนศรีวิไลวิทยา                   | 1                 | 4                    | 5          |
| <b>รวม</b>                                 | <b>25</b>         | <b>46</b>            | <b>71</b>  |

ตาราง 10 จำนวนประชากรตามกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในโรงเรียนขนาดกลาง  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ปีการศึกษา 2567

| รายชื่อโรงเรียนขนาดกลาง                    | ประชากร<br>ผู้บริหารใน<br>โรงเรียนขนาด<br>กลาง |                  |            |
|--------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------|------------|
|                                            | ผู้บริหารเพศชาย                                | ผู้บริหารเพศหญิง | รวมทั้งหมด |
| 1. โรงเรียนนาสวรรค์พิทยาคม                 | 2                                              | 0                | 2          |
| 2. โรงเรียนหนองแข็งพิทยาคม                 | 2                                              | 0                | 2          |
| 3. โรงเรียนโพธิ์ทองวิทยานุสรณ์             | 2                                              | 0                | 2          |
| 4. โรงเรียนหนองหัวช้างวิทยา                | 2                                              | 0                | 2          |
| 5. โรงเรียนศรีสำราญพิทยาคม                 | 1                                              | 1                | 2          |
| 6. โรงเรียนศรีชมภูวิทยา                    | 1                                              | 1                | 2          |
| 7. โรงเรียนโนนคำพิทยาคม                    | 2                                              | 0                | 2          |
| 8. โรงเรียนโพนทองประชาสรรค์                | 1                                              | 1                | 2          |
| 9. โรงเรียนหนองหึ่งพิทยา                   | 2                                              | 0                | 2          |
| 10. โรงเรียนโสกคามวิทยา                    | 2                                              | 0                | 2          |
| 11. โรงเรียนเหล่าคามพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก | 1                                              | 1                | 2          |
| 12. โรงเรียนประชานิยมพิทยานุกุล            | 1                                              | 1                | 2          |
| 13. โรงเรียนเจ็ดสีวิทยาคาร                 | 1                                              | 1                | 2          |
| 14. โรงเรียนหนองยองพิทยาคม รัชมังคลาภิเษก  | 2                                              | 0                | 2          |
| 15. โรงเรียนสมสนุกพิทยาคม                  | 1                                              | 1                | 2          |
| 16. โรงเรียนท่าดอกคำพิทยาคม                | 2                                              | 0                | 2          |
| 17. โรงเรียนภูทอกวิทยา                     | 2                                              | 0                | 2          |
| <b>รวม</b>                                 | <b>27</b>                                      | <b>7</b>         | <b>34</b>  |

ตาราง 11 จำนวนประชากรตามกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารในโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ปีการศึกษา 2567

| รายชื่อโรงเรียนขนาดใหญ่ / ใหญ่พิเศษ | ประชากร<br>ผู้บริหารในโรงเรียน<br>ขนาดใหญ่/ ใหญ่พิเศษ |                  |            |
|-------------------------------------|-------------------------------------------------------|------------------|------------|
|                                     | ผู้บริหารเพศชาย                                       | ผู้บริหารเพศหญิง | รวมทั้งหมด |
| 1. โรงเรียนบึงโขงหลงวิทยาคม         | 4                                                     | 0                | 4          |
| 2. โรงเรียนบึงคล้านคร               | 2                                                     | 1                | 3          |
| 3. โรงเรียนบึงกาฬ                   | 4                                                     | 1                | 5          |
| 4. โรงเรียนพรเจริญวิทยา             | 5                                                     | 0                | 5          |
| 5. โรงเรียนโซ่พิสัยพิทยาคม          | 3                                                     | 2                | 5          |
| 6. โรงเรียนเซกา                     | 4                                                     | 1                | 5          |
| 7. โรงเรียนปากคาดพิทยาคม            | 3                                                     | 2                | 5          |
| 8. โรงเรียนศรีวิไลวิทยา             | 3                                                     | 2                | 5          |
| <b>รวม</b>                          | <b>28</b>                                             | <b>9</b>         | <b>37</b>  |

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

#### 3.1 แบบสัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสัมภาษณ์ เพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

#### 3.2 แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ



การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ด่งนี้

ตอนท่ 1 เป็นแบบสอบถามท่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของ ผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ขนาดโรงเรียน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List) มีรายละเอียดด่งนี้

1. เพศ
  - 1.1 ชาย
  - 1.2 หญิง
2. ขนาดโรงเรียน
  - 2.1 โรงเรียนขนาดกลาง
  - 2.2 โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ
3. สถานภาพการดำรงตำแหน่ง
  - 3.1 ผู้อำนวยการสถานศึกษา
  - 3.2 รองผู้อำนวยการสถานศึกษา
4. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
  - 4.1 น้อยกว่า 10 ปี
  - 4.2 10 - 20 ปี
  - 4.3 มากกว่า 20 ปี

ตอนท่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารใน โลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน
2. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร
3. ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร
4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
5. ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงาน คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบนิติบุคคล กระทรวงศึกษาธิการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ประกอบด้วย

1. ด้านการบริหารงานวิชาการ
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ
3. ด้านการบริหารงานบุคคล
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป

สำหรับแบบสอบถามในตอนที่ 2 และตอนที่ 3 มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) โดย มีความหมายของระดับคะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD / ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ อยู่ในระดับมากที่สุดให้ม้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 5 คะแนน

ระดับ 4 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD / สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ อยู่ในระดับมาก ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 4 คะแนน

ระดับ 3 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD / สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ อยู่ในระดับปานกลาง ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 3 คะแนน

ระดับ 2 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD / สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ อยู่ในระดับน้อย ให้มีค่าน้ำหนักเท่ากับ 2 คะแนน

ระดับ 1 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD / สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ อยู่ในระดับน้อยที่สุดให้ม้ค่าน้ำหนักเท่ากับ 1 คะแนน

#### 4. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์ และแบบสอบถามซึ่งเป็นเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยตามขั้นตอนต่อไปนี้

4.1 การสัมภาษณ์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลยกุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ เพื่อยืนยันองค์ประกอบ

4.2 แบบสอบถามปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลยกุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ดำเนินการ ดังนี้

4.2.1 ศึกษาเอกสาร ตำรา บทความและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลยกุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน จากทั้งในและต่างประเทศ

4.2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามด้วยตนเองโดยอาศัยข้อมูลจากการศึกษาตามข้อ 1 ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมขอบข่ายการดำเนินงานเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลยกุค BANI WORLD กับประสิทธิภาพการบริหาร แล้วกำหนดคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 ระดับ ตามวิธีของเรนซิสไลเคอร์ท (Rensis Likert Method)

4.2.3 นำร่างแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายของการวิจัย

4.2.4 ปรับปรุงแก้ไขร่างแบบสอบถามตามคำแนะนำของคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4.2.5 นำร่างแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้ว เสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องทั้งความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง และด้านเนื้อหา ด้านรูปแบบของแบบสอบถาม ด้านการใช้ภาษา และด้านอื่น ๆ ของข้อคำถามแต่ละข้อที่เห็นสมควรให้ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ จำนวน 5 คน และหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of item objective congruence: IOC) ของแบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้ ประกอบด้วย

4.2.5.1 อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกหรือที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่ต่ำกว่าผู้ช่วยศาสตราจารย์สำเร็จการศึกษาทางการศึกษา ไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาเอก ที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารการศึกษาในยุคพลิกผัน ได้แก่

1) รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธาน หลักสูตร ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2) รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

4.2.5.2 ผู้บริหารการศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีทั้งห้า ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการศึกษา ได้แก่ นายอดิสร ถวิลคำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีทั้งห้า

4.2.5.3 ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีทั้งห้า ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโททางการบริหาร การศึกษา และมีประสบการณ์ในการบริหารโรงเรียนไม่น้อยกว่า 10 ปี ได้แก่

1) ดร.สุรสิทธิ์ ลิทธิอมร ผู้บริหารโรงเรียนปีทั้งห้า สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีทั้งห้า

2) นายบันลือ พลพันธุ์ รองผู้บริหารโรงเรียนศรีวิไล สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีทั้งห้า

4.2.6 เมื่อผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านทำการประเมินแบบสอบถาม และ ประเมินค่าความสอดคล้องของแบบสอบถามทั้งฉบับ (IOC) อยู่ระหว่าง 0.08 – 1.00 โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC 0.23 ขึ้นไป ผู้วิจัยจะดำเนินการปรับปรุงภาษาที่ใช้ ให้มีความเหมาะสม ตามข้อเสนอแนะ ของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ ปรีกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

4.2.7 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try – out) กับผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร จำนวน 50 คน จาก 45 โรงเรียน โดยมีรายละเอียดดังนี้

- 1) โรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 26 โรงเรียน ได้แก่  
ผู้อำนวยการโรงเรียน 26 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 2 คน รวม 28 คน
- 2) โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ จำนวน 19 โรงเรียน ได้แก่  
ผู้อำนวยการโรงเรียน 19 คน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน 3 คน รวม 22 คน

4.2.8 นำแบบสอบถามที่ทดลองใช้ไปหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยนำข้อมูลที่ได้ มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจการจำแนก (discrimination) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ผู้ศึกษาได้ดำเนินการวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อโดยการหาค่าสหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson product –moment correlation) ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (item–total correlation) แล้วตัดข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.23 ขึ้นไป มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's  $\alpha$  – Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 117)

ค่าคุณภาพของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD มีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.598 – 0.979 มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 และแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมีค่าอำนาจจำแนกระหว่าง 0.657 – 0.942 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973

4.2.9 นำร่างแบบสอบถามที่ได้เสนอคณะกรรมการที่ปรึกษา  
วิทยานิพนธ์อีกครั้ง

4.2.10 จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้ในการเก็บ  
รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

## 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 คน ตามขั้นตอนดังนี้

5.1 เสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหาร  
สถานศึกษาที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

5.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับผู้บริหารที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการวิจัยให้ทราบ และขอรับแบบสอบถามคืนหลังจากตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

## 6. การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับดังนี้

6.1 นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาทั้งหมดมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ ในการตอบแบบสอบถาม ได้จำนวน 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

6.2 นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปตรวจคะแนนเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนด

6.3 นำคะแนนที่ได้จากข้อ 6.2 ไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่าง ๆ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

6.4 การวิเคราะห์สถิติเชิงอ้างอิง เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งมีค่าระหว่าง  $-1$  ถึง  $+1$  โดยทิศทางของความสัมพันธ์พิจารณาจากเครื่องหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่าไม่มีความสัมพันธ์ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในลักษณะคล้ายตามกัน ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ แสดงว่ามีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามหรือผกผันกัน โดยในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ มีความสัมพันธ์กัน หากค่า Sig. (2 - tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (บุญใจ ศรีสถิตยัณราภรณ์, 2553, หน้า 376 – 377)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีความสัมพันธ์ต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ไม่มีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

6.5 สร้างสมการถดถอยเพื่อพยากรณ์ โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis)

## 7. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การวิเคราะห์ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จึงได้วิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับขั้นตอนโดยใช้ค่าสถิติดังนี้

### 7.1 สถิติพื้นฐาน

#### 7.1.1 ร้อยละ (Percentage)

#### 7.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

#### 7.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

### 7.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ

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

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

### 7.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

7.3.1 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

7.3.2 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

สำหรับเกณฑ์การแปลความหมายค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2556, หน้า 121) ของการทดสอบสมมติฐานที่ 1 และการทดสอบสมมติฐานที่ 2 เป็นดังนี้  
ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD /ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมากที่สุด  
ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD /ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD /ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD /ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อย  
ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD /ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

7.3.3 การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t – test)



ชนิด Independent Samples) ส่วนประกอบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม

7.3.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนประกอบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของ Scheffe (Scheffe's Method) หรือใช้วิธี LSD. ตามความเหมาะสม

7.3.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD กับ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก ใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ซึ่งสามารถแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ได้ ดังนี้

โดยที่ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง  $-1 \leq r \leq 1$  ดังนี้

1. ค่า  $r$  เป็นลบ แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะลด แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะเพิ่ม
2. ค่า  $r$  เป็นบวก แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า  $X$  เพิ่ม  $Y$  จะเพิ่มด้วย แต่ถ้า  $X$  ลด  $Y$  จะลดลงด้วย
3. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้ 1 หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และมีความสัมพันธ์กันมาก
4. ถ้า  $r$  มีค่าเข้าใกล้  $-1$  หมายถึง  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม และมีความสัมพันธ์กันมาก

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

6. ถ้า  $r$  เข้าใกล้ 0 แสดงว่า  $X$  และ  $Y$  มีความสัมพันธ์กันน้อย

กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

(ชูศรี วงศ์รัตน์, 2560, หน้า 360) กำหนดไว้ ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) แปลผล

0.91 – 1.00 มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

0.71 – 0.90 มีความสัมพันธ์ระดับสูง

0.31 – 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

0.01 – 0.30 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

0.00 ไม่มีความสัมพันธ์กัน

### 7.3.6 การทดสอบสมมติฐานที่ 6 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร

สถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ด้าน ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

## ตอนที่ 3 แนวทางการปรับลดความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

ผู้วิจัยได้คัดเลือกตัวแปรปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นำมาสร้างแบบสัมภาษณ์และนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน แล้วสรุปเป็นแนวทางในการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยมีการใช้เกณฑ์คัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

1. นักวิชาการในสถาบันอุดมศึกษา ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก มีตำแหน่งทางวิชาการตั้งแต่ผู้ช่วยศาสตราจารย์ขึ้นไป และมีประสบการณ์ด้านการสอนในสาขาวิชาการบริหารการศึกษา หรือทางการศึกษาจิตวิทยาพัฒนาการ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตรครุศาสตร  
ดุขศึกษบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

1.3 รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำ  
หลักสูตรครุศาสตรดุขศึกษบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
การศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

2. ผู้บริหารการศึกษา ที่มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่า ชำนาญการพิเศษ และสำเร็จ  
การศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท จำนวน 2 ท่าน ดังนี้

2.1 นายณรงค์ฤทธิ์ สิทธิจักร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

2.2 นายอดิสร ถวิลคำ รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาบึงกาฬ

3. ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน ที่มีประสบการณ์ใน  
การบริหารสถานศึกษาไม่น้อยกว่า 10 ปี สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท และ  
มีวิทยฐานะไม่ต่ำกว่าชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 ท่าน ได้แก่

3.1 ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนบึงกาฬ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.2 นางเฉลียว ชินโณ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนศรีชมภู  
วิทยา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.3 นายวุฒิไกร คำแฝง ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียน  
ศรีสำราญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.4 นายบันลือ พลพันธ์ รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนศรีวิไล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

3.5 นายธนาภฤต เปริน รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนพรเจริญวิทยาคม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

### 1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แนวทางในการปรับลดความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุคพลวัตที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน มาร่างเป็นแบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างแล้วนำเสนอคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์พิจารณาความถูกต้อง เหมาะสมแล้วนำไปใช้สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

### 2. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาแนวทางในการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปเป็นแนวทางปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ต่อไป

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 ศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

2.1 ประชากร

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.4 การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

2.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

2.6 การจัดกระทำข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูล

2.7 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ตอนที่ 3 แนวทางบรรเทาความเครียดของผู้บริหารในโลก BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

3.1 ผู้เชี่ยวชาญ

3.2 เครื่องมือที่ใช้

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

|           |     |                                                         |
|-----------|-----|---------------------------------------------------------|
| N         | แทน | จำนวนกลุ่มประชากร                                       |
| $\bar{X}$ | แทน | ค่าเฉลี่ย                                               |
| S.D.      | แทน | ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน                                    |
| %         | แทน | ร้อยละ                                                  |
| t         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง t (t – distribution)                  |
| F         | แทน | ค่าสถิติการแจกแจง F (F – distribution)                  |
| *         | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05                          |
| **        | แทน | มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01                          |
| X         | แทน | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD         |
| $X_1$     | แทน | ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน               |
| $X_2$     | แทน | ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร                |
| $X_3$     | แทน | ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร               |
| $X_4$     | แทน | ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว   |
| $X_5$     | แทน | ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง          |
| $X_6$     | แทน | ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต         |
| $X_t$     | แทน | ผลรวมของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD |
| Y         | แทน | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน                             |
| $Y_1$     | แทน | ด้านวิชาการ                                             |
| $Y_2$     | แทน | ด้านการบริหารงานงบประมาณ                                |
| $Y_3$     | แทน | ด้านการบริหารงานบุคคล                                   |
| $Y_4$     | แทน | ด้านการบริหารทั่วไป                                     |
| $Y_t$     | แทน | ผลรวมของประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน                     |
| SS        | แทน | ผลรวมของคะแนนยกกำลังสอง                                 |
| MS        | แทน | คะแนนเฉลี่ยยกกำลังสอง                                   |
| df        | แทน | ชั้นแห่งความอิสระ                                       |
| R         | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์หาคู่                          |
| $R^2$     | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในอำนาจพยากรณ์  |

|                     |     |                                                                                                                                                                                            |
|---------------------|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| $\alpha$            | แทน | ค่าคงที่ของพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ                                                                                                                                                         |
| b                   | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ                                                                                                                                          |
| $\beta$             | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปของคะแนนมาตรฐาน                                                                                                                                              |
| S.E. <sub>2</sub>   | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์                                                                                                                                 |
| S.E. <sub>est</sub> | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์                                                                                                                                                     |
| Y'                  | แทน | ค่าสมการของตัวแปรเกณฑ์ (ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร) ที่ได้จากการทดสอบพหุคูณในรูปแบบคะแนนดิบ         |
| Z'                  | แทน | ค่าสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ (ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD) อันเนื่องมาจากตัวแปรพยากรณ์ (ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร) ที่ได้จากการถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน |

### ลำดับขั้นตอนในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน เพื่อยืนยันองค์ประกอบดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัชฌิมศึกษาปีกาฬ ทั้ง 6 ด้าน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

2. ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปทั้งหมด จำนวน 71 ฉบับ โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 ฉบับ และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของทั้งหมด จากนั้นได้ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ให้คะแนนตามที่กำหนดไว้แล้ว ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลและแปลความหมายผลการวิเคราะห์ตามขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยใช้สถิติ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

## 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้

### 2.1.1 ค่าเฉลี่ย

### 2.1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 3 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก” ใช้ค่าสถิติดังนี้

### 2.2.1 ค่าเฉลี่ย

### 2.2.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.3 สมมติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.3.1 การจำแนกตามเพศ และสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า  $t$ -test ชนิด Independent Samples

2.3.2 ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า  $F$ -test ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟมีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

2.4 สมมติฐานข้อ 4 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ใช้ค่าสถิติดังนี้

2.4.1 การจำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่า  $t$  - test ชนิด Independent Samples

2.4.2 ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใช้การทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์ค่า  $F$ -test ชนิด One-Way ANOVA หากพบว่าค่าเอฟ



มีความแตกต่างกัน ทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยใช้วิธีการของ Scheffe หรือ LSD.

วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก” ใช้การทดสอบโดยหาค่าสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

2.6 สมมติฐานข้อที่ 6 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา” โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

3. แนวทางปรับลดความเครียดของผู้บริหารในโลก BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา

## ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 การศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา

### 1.1 การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์

จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 คน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน 2) ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร 3) ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร 4) ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว 5) ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และ 6) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

## 1.2 การวิเคราะห์จากแบบสอบถาม

### 1.2.1 การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้กลุ่มตัวอย่างซึ่งได้แก่  
ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 25 โรงเรียน ซึ่งมีจำนวนกลุ่มประชากร จำนวน 71 คน เป็น  
ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน  
ดังตาราง 12

ตาราง 12 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ สถานภาพการ  
ดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ตัวแปร                    | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---------------------------|------------|--------|
| เพศ                       |            |        |
| 1. ชาย                    | 54         | 76.10  |
| 2. หญิง                   | 17         | 23.90  |
| รวม                       | 71         | 100.00 |
| สถานภาพการดำรงตำแหน่ง     |            |        |
| 1. ผู้บริหารสถานศึกษา     | 25         | 35.20  |
| 2. รองผู้บริหารสถานศึกษา  | 46         | 64.80  |
| รวม                       | 71         | 100.00 |
| ขนาดของโรงเรียน           |            |        |
| 1. ขนาดกลาง               | 34         | 47.90  |
| 2. ขนาดใหญ่               | 7          | 9.90   |
| 3. ขนาดใหญ่พิเศษ          | 30         | 42.30  |
| รวม                       | 71         | 100.00 |
| ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |            |        |
| 1. น้อยกว่า 10 ปี         | 31         | 43.70  |
| 2. ตั้งแต่ 10 – 20 ปี     | 30         | 42.30  |
| 3. มากกว่า 20 ปี          | 10         | 14.10  |
| รวม                       | 71         | 100.00 |

จากตาราง 12 พบว่า กลุ่มประชากร มีจำนวนทั้งสิ้น 71 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80

เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า กลุ่มประชากร เพศชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 76.10 กลุ่มประชากร เพศหญิง จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 23.90

เมื่อจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า กลุ่มประชากร มีสถานภาพการดำรงตำแหน่ง เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 35.20 และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 64.80

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มประชากรที่มีการปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 9.90 การปฏิบัติงานในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 43.70 ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 10 – 20 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 ประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 14.10

## 1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้านแล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้

ตาราง 13 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวม

| ด้านที่ | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|---------|-------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|         |                                                 | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 1       | ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน      | 2.64      | 1.40 | ปานกลาง  | 1     |
| 2       | ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร       | 2.50      | 1.39 | น้อย     | 3     |

ตาราง 13 (ต่อ)

| ด้านที่ | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD       | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|---------|-------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|         |                                                       | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 3       | ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร             | 2.45      | 1.34 | น้อย     | 4     |
| 4       | ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว | 2.34      | 1.34 | น้อย     | 6     |
| 5       | ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง        | 2.59      | 1.38 | ปานกลาง  | 2     |
| 6       | ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต       | 2.40      | 1.33 | น้อย     | 5     |
| รวม     |                                                       | 2.49      | 1.31 | น้อย     |       |

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.49$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 2.64$ ) ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ( $\bar{X} = 2.59$ ) ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ( $\bar{X} = 2.50$ ) ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $\bar{X} = 2.45$ ) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $\bar{X} = 2.40$ ) และ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 2.34$ ) ตามลำดับ

#### 1.1.2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา รายด้าน ดังตาราง 14 – 19

ตาราง 14 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน

| ข้อ | 1.ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน                                                             | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                          | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 1   | ท่านรู้สึกว่าการะงันในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป                            | 2.67      | 1.54 | ปานกลาง  | 3     |
| 2   | ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานมีความลำบากเนื่องจากมีขั้นตอนและความซ้ำซ้อนในการบริหารงานมากเกินไป              | 2.61      | 1.45 | ปานกลาง  | 4     |
| 3   | ท่านรู้สึกว่างานที่บริหารไม่ตรงกับความต้องการ และความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากเกินไป                | 2.52      | 1.39 | ปานกลาง  | 5     |
| 4   | ท่านรู้สึกว่างานที่บริหารเป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก                       | 2.85      | 1.65 | ปานกลาง  | 1     |
| 5   | ท่านรู้สึกวาททรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานมีจำกัด                                                         | 2.77      | 1.52 | ปานกลาง  | 2     |
| 6   | ท่านมีความกังวลกับกระบวนการติดตามและประเมินผลที่ต้องสร้างความเปิดเผยและการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน | 2.36      | 1.41 | น้อย     | 6     |
| รวม |                                                                                                          | 2.64      | 1.40 | ปานกลาง  |       |

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.64$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน

พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านรู้สึกว่างานที่บริหารเป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ( $\bar{X} = 2.85$ ) ท่านรู้สึกว่าทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานมีจำกัด ( $\bar{X} = 2.77$ ) ท่านรู้สึกว่าภาระงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป ( $\bar{X} = 2.67$ ) ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานมีความลำบากเนื่องจากมีขั้นตอนและความซ้ำซ้อน ในการบริหารงานมากเกินไป ( $\bar{X} = 2.61$ ) ท่านรู้สึกว่างานที่บริหารไม่ตรงกับความถนัด และความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากเกินไป ( $\bar{X} = 2.52$ ) ตามลำดับ ส่วนอยู่ในระดับน้อย 1 ด้าน คือ ท่านมีความกังวลกับกระบวนการติดตาม และประเมินผลที่ต้องสร้างความเปิดเผย และการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $\bar{X} = 2.36$ )

ตาราง 15 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร

| ข้อ | 2.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร                                                                              | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                                               | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 1   | ท่านมีความกังวลในบทบาทและภาระงานเนื่องจากอาจนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้                                    | 2.54      | 1.47 | ปานกลาง  | 2     |
| 2   | ท่านรู้สึกวิตกกังวลในการบริหารงานเนื่องจากต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรม                       | 2.47      | 1.42 | น้อย     | 4     |
| 3   | ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว | 2.57      | 1.54 | ปานกลาง  | 1     |
| 4   | ท่านมีความกังวลในการบริหารงานเนื่องจากธรรมชาติในการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม                                           | 2.49      | 1.42 | น้อย     | 3     |

ตาราง 15 (ต่อ)

| ข้อ | 2.ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม<br>ตามบทบาทในองค์กร                                                       | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 5   | ท่านขาดทักษะที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาทำให้งานที่วางแผนไว้ไปไม่บรรลุเป้าหมาย | 2.42      | 1.46 | น้อย     | 5     |
| รวม |                                                                                                            | 2.50      | 1.39 | ปานกลาง  |       |

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.50$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ที่มีความซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 2.57$ ) และ ท่านมีความกังวลในบทบาทและภาระงานเนื่องจากอาจนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้ ( $\bar{X} = 2.54$ ) ตามลำดับ ส่วนอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความกังวลในการบริหารงานเนื่องจากธรรมชาติในการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม ( $\bar{X} = 2.49$ ) ท่านรู้สึกวิตกกังวลในการบริหารงาน เนื่องจากต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรม ( $\bar{X} = 2.47$ ) และ ท่านขาดทักษะที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาทำให้งานที่วางแผนไว้ไปไม่บรรลุเป้าหมาย ( $\bar{X} = 2.42$ ) ตามลำดับ

ตาราง 16 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงาน  
และบรรยากาศในองค์กร

| ข้อ | 3. ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงาน<br>และบรรยากาศในองค์กร                                           | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                 | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 1   | ท่านมีการวางแผนโครงสร้างการทำงาน<br>การกำหนดทิศทางในสถานศึกษา<br>ยังขาดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม | 2.56      | 1.54 | ปานกลาง  | 2     |
| 2   | ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการปฏิบัติงาน<br>ไม่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน<br>ของบุคลากร           | 2.54      | 1.43 | ปานกลาง  | 3     |
| 3   | ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้<br>ในการบริหารงานมีไม่เพียงพอ                               | 2.60      | 1.53 | ปานกลาง  | 1     |
| 4   | ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในสถานศึกษา<br>ไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพ                                   | 2.33      | 1.34 | น้อย     | 5     |
| 5   | ท่านรู้สึกว่บุคลากรขาดความ<br>รับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย                                   | 2.39      | 1.39 | น้อย     | 4     |
| 6   | ท่านรู้สึกว่สภาวะต่าง ๆ กลิ่น แสง<br>เสียง อากาศ บริเวณสถานศึกษาไม่พึง<br>ประสงค์               | 2.26      | 1.34 | น้อย     | 6     |
| รวม |                                                                                                 | 2.45      | 1.34 | น้อย     |       |

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.45$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริหารงานมีไม่เพียงพอ ( $\bar{X} = 2.60$ ) ท่านมีการ



วางแผนโครงสร้างการทำงาน การกำหนดทิศทางในสถานศึกษายังขาดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม ( $\bar{X} = 2.56$ ) และ ท่านรู้สึกว่าการบรรยายภาคในการปฏิบัติงานไม่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ( $\bar{X} = 2.54$ ) ตามลำดับ ส่วนอยู่ในระดับน้อย 3 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านรู้สึกว่าบุคลากรขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ( $\bar{X} = 2.39$ ) ท่านรู้สึกว่าบรรยายภาคในสถานศึกษาไม่เป็นบรรยายภาคแห่งมิตรภาพ ( $\bar{X} = 2.33$ ) และ ท่านรู้สึกว่าสภาวะต่าง ๆ กลิ่น แสง เสียง อากาศ บริเวณสถานศึกษาไม่พึงประสงค์ ( $\bar{X} = 2.26$ ) ตามลำดับ

ตาราง 17 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

| ข้อ | 4. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว                                                                                                          | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                                                                                         | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 1   | ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บุคลากรลาออกจากงานหรือย้ายสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เย็นชาต่อกัน และไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม | 2.32      | 1.39 | น้อย     | 3     |
| 2   | ท่านมีความรู้สึกกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและเชื่อถือการบริหารงาน                                                                                    | 2.32      | 1.42 | น้อย     | 4     |
| 3   | ท่านมีความรู้สึกกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน                                                                                      | 2.33      | 1.42 | น้อย     | 2     |
| 4   | ท่านมีความรู้สึกกับผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก                                                                                                  | 2.39      | 1.38 | น้อย     | 1     |
| 5   | ท่านมีความรู้สึกกับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา                                                                                       | 2.29      | 1.34 | น้อย     |       |
| รวม |                                                                                                                                                                         | 2.34      | 1.34 | น้อย     |       |

จากตาราง 17 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.34$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ( $\bar{X} = 2.39$ ) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน ( $\bar{X} = 2.33$ ) ท่านมีความสัมพันธ์กับคุณร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บุคลากรลาออกจากงานหรือย้ายสถานศึกษา มีความสัมพันธ์เย็นชาต่อกัน และไม่ให้ความร่วมมือในกิจกรรม ( $\bar{X} = 2.32$ ) ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและเชื่อถือการบริหารงาน ( $\bar{X} = 2.32$ ) และ ท่านมีความรู้สึกว่าคุณใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 2.29$ ) ตามลำดับ

ตาราง 18 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่  
ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

| ข้อ | 5. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่<br>ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง                                                            | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                                        | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 1   | ท่านรู้สึกหวั่นกลัว ไม่สบายใจ เนื่องจาก<br>การคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์<br>หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น           | 2.32      | 1.43 | น้อย     | 5     |
| 2   | ท่านรู้สึกวิตกกังวล รวมถึงมีความกดดัน<br>ภายในตนเอง ที่ต้องเผชิญกับความ<br>เปลี่ยนแปลง ทั้งจากตนเอง และ<br>สิ่งแวดล้อม | 2.32      | 1.34 | น้อย     | 4     |
| 3   | ท่านตั้งมาตรฐานการบริหารสถานศึกษา<br>ไว้สูง                                                                            | 2.69      | 1.45 | ปานกลาง  | 3     |
| 4   | ท่านเป็นคนจริงจังกับชีวิตมาก                                                                                           | 2.83      | 1.63 | ปานกลาง  | 1     |
| 5   | ท่านตั้งมาตรฐานในการประสพผลสำเร็จ<br>ในชีวิตสูงกว่าคนอื่น                                                              | 2.77      | 1.58 | ปานกลาง  | 2     |
| รวม |                                                                                                                        | 2.59      | 1.38 | ปานกลาง  |       |

จากตาราง 18 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่  
ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.59$ ) เมื่อพิจารณาเป็น  
รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับน้อย 2 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่  
ท่านเป็นคนจริงจังกับชีวิตมาก ( $\bar{X} = 2.83$ ) ท่านตั้งมาตรฐานในการประสพผลสำเร็จในชีวิต  
สูงกว่าคนอื่น ( $\bar{X} = 2.77$ ) ตามลำดับ ส่วนอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน เรียงจากมากไป  
น้อย ได้แก่ ท่านตั้งมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาไว้สูง ( $\bar{X} = 2.69$ ) ท่านรู้สึกวิตกกังวล  
รวมถึงมีความกดดันภายในตนเอง ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งจากตนเอง และ

สิ่งแวดล้อม ( $\bar{X} = 2.32$ ) และ ท่านรู้สึกหวั่นกลัว ไม่สบายใจ เนื่องจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น ( $\bar{X} = 2.32$ ) ตามลำดับ

ตาราง 19 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

| ข้อ | 6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต                                                                                          | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 1   | ท่านมีความรู้สึกกดดันในการพัฒนาตนเองเพราะงานที่ปฏิบัติมีโอกาask้าวหน้าน้อย                                                                        | 2.43      | 1.42 | น้อย     | 1     |
| 2   | ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง                                                                                 | 2.40      | 1.34 | น้อย     | 2     |
| 3   | ท่านมีความกังวลในการปรับตัวกับรูปแบบการบริหารแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว                                                        | 2.36      | 1.40 | น้อย     | 8     |
| 4   | ท่านมีความกังวลเนื่องจากต้องศึกษากลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ | 2.40      | 1.46 | น้อย     | 3     |
| 5   | ท่านมีความกังวลที่ต้องเตรียมความพร้อม กับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทาย                                               | 2.39      | 1.40 | น้อย     | 5     |

ตาราง 19 (ต่อ)

| ข้อ | 6. ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ<br>และทักษะผู้นำแห่งอนาคต                                                              | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล | ลำดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|----------|-------|
|     |                                                                                                                           | $\bar{X}$ | S.D. |          |       |
| 6   | ท่านมีความกังวลที่ต้องมีทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ | 2.38      | 1.41 | น้อย     | 7     |
| 7   | ท่านมีความกดดันที่ต้องนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง      | 2.38      | 1.41 | น้อย     | 6     |
| 8   | ท่านมีความกังวลที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในการศึกษา                                   | 2.39      | 1.35 | น้อย     | 4     |
| รวม |                                                                                                                           | 2.40      | 1.33 | น้อย     |       |

จากตาราง 19 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต โดยรวมอยู่ในระดับน้อย ( $\bar{X} = 2.40$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับน้อยทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ท่านมีความรู้สึกกดดันในการพัฒนาตนเองเพราะงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้า (น้อย) ( $\bar{X} = 2.43$ ) ท่านไม่ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ( $\bar{X} = 2.40$ ) ท่านมีความกังวลที่ต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในการศึกษา ( $\bar{X} = 2.39$ ) ท่านมีความกังวลที่ต้องเตรียมความพร้อมไปกับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทาย ( $\bar{X} = 2.39$ ) ท่านมีความกังวลเนื่องจากต้องศึกษากลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ ( $\bar{X} = 2.40$ ) ท่านมีความกดดันที่ต้องนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลง

อย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 2.38$ ) ท่านมีความกังวลที่ต้องมีทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษาและ พัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ ( $\bar{X} = 2.38$ ) และ ท่านมีความกังวลในการปรับตัวกับรูปแบบการบริหารแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว ( $\bar{X} = 2.36$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก”

1.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา สถิติที่ใช้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยรวมและรายด้าน แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลผลที่กำหนดไว้

1.2.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวม ดังตาราง 20

ตาราง 20 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวม

| ด้านที่ | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|---------|-----------------------------|-----------|------|-----------|-------|
|         |                             | $\bar{X}$ | S.D. |           |       |
| 1       | ด้านการบริหารงานวิชาการ     | 4.75      | 0.41 | มากที่สุด | 4     |
| 2       | ด้านการบริหารงานงบประมาณ    | 4.79      | 0.38 | มากที่สุด | 2     |
| 3       | ด้านการบริหารงานบุคคล       | 4.76      | 0.41 | มากที่สุด | 3     |
| 4       | ด้านการบริหารทั่วไป         | 4.80      | 0.35 | มากที่สุด | 1     |
|         | รวม                         | 4.78      | 0.35 | มากที่สุด |       |

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.78$ )

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ( $\bar{X} = 4.80$ ) ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $\bar{X} = 4.79$ ) ด้านการบริหารงานบุคคล ( $\bar{X} = 4.76$ ) ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $\bar{X} = 4.75$ ) ตามลำดับ

1.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษา และ รองผู้บริหารสถานศึกษา รายนาม ดังตาราง 21 -24

ตาราง 21 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านวิชาการ

| ข้อ | ด้านการบริหารงานวิชาการ                                                                                                                                                                          | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
|     |                                                                                                                                                                                                  | $\bar{X}$ | S.D. |           |       |
| 1   | โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | 4.86      | 0.35 | มากที่สุด | 1     |
| 2   | โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                | 4.80      | 0.46 | มากที่สุด | 3     |
| 3   | โรงเรียนได้รับความร่วมมือในการส่งเสริมงานวิชาการแก่ชุมชน และองค์กรอื่น                                                                                                                           | 4.75      | 0.49 | มากที่สุด | 7     |
| 4   | โรงเรียนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร                                                       | 4.62      | 0.59 | มากที่สุด | 10    |
| 5   | โรงเรียนมีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา                                                                                                                                  | 4.70      | 0.57 | มากที่สุด | 8     |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ข้อ | ด้านการบริหารงานวิชาการ                                                    | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
|     |                                                                            | $\bar{X}$ | S.D. |           |       |
| 6   | โรงเรียนมีการดำเนินงานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน | 4.76      | 0.52 | มากที่สุด | 6     |
| 7   | โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพ การศึกษา                                | 4.65      | 0.58 | มากที่สุด | 9     |
| 8   | โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม และ ประเมินผลการศึกษา                            | 4.77      | 0.45 | มากที่สุด | 4     |
| 9   | โรงเรียนมีการดำเนินงานแนะแนว อย่างต่อเนื่อง                                | 4.77      | 0.48 | มากที่สุด | 5     |
| 10  | โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษา                                          | 4.80      | 0.43 | มากที่สุด | 2     |
| รวม |                                                                            | 4.75      | 0.41 | มากที่สุด |       |

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหาร สถานศึกษา ด้านการบริหารงานวิชาการ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.75$ ) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา น้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ( $\bar{X} = 4.86$ ) โรงเรียนมีการประกัน คุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 4.80$ ) โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.80$ ) โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา ( $\bar{X} = 4.77$ ) โรงเรียนมี การดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 4.77$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานทะเบียนวัดผล ประเมินผลและดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน ( $\bar{X} = 4.76$ ) โรงเรียนได้รับความร่วมมือใน การส่งเสริมงานวิชาการแก่ชุมชน และองค์กร ( $\bar{X} = 4.75$ ) โรงเรียนมีการใช้สื่อและแหล่ง เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.70$ ) โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนา



คุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 4.65$ ) โรงเรียนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และนักเรียนมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร ( $\bar{X} = 4.62$ ) ตามลำดับ

ตาราง 22 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปีงกาฬ ด้านการบริหารงบประมาณ

| ข้อ | ด้านการบริหารงบประมาณ                                                                                                        | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
|     |                                                                                                                              | $\bar{X}$ | S.D. |           |       |
| 1   | โรงเรียนมีการจัดทำบัญชี การเบิก<br>รับ เก็บรักษา จ่าย นำส่ง และควบคุม<br>การเงิน ให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์<br>สูงสุด         | 4.83      | 0.37 | มากที่สุด | 1     |
| 2   | โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ<br>ประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพ<br>การศึกษา                                                     | 4.76      | 0.46 | มากที่สุด | 4     |
| 3   | โรงเรียนมีการดำเนินงานการอนุมัติการ<br>เบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบของทาง<br>ราชการ ดำเนินงานพัสดุ และสินทรัพย์<br>อย่างถูกต้อง | 4.81      | 0.42 | มากที่สุด | 2     |
| 4   | โรงเรียนมีการดำเนินงานควบคุมภายใน<br>สถานศึกษา                                                                               | 4.81      | 0.48 | มากที่สุด | 3     |
| 5   | โรงเรียนมีการพัฒนาจากการระดม<br>ทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา                                                            | 4.74      | 0.52 | มากที่สุด | 5     |
| รวม |                                                                                                                              | 4.79      | 0.38 | มากที่สุด |       |

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานงบประมาณ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.79$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไป

หาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการจัดทำบัญชี การเบิก รับ เก็บรักษา จ่าย นำส่ง และควบคุม  
การเงิน ให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์สูงสุด ( $\bar{X} = 4.83$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานการอนุมัติ  
การเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ดำเนินงานพัสดุ และสินทรัพย์อย่าง  
ถูกต้อง ( $\bar{X} = 4.81$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.81$ )  
โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา  
( $\bar{X} = 4.76$ ) โรงเรียนมีการพัฒนาจากการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา  
( $\bar{X} = 4.74$ ) ตามลำดับ

ตาราง 23 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปีกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล

| ข้อ | ด้านการบริหารงานบุคคล                                                                             | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
|     |                                                                                                   | $\bar{X}$ | S.D. |           |       |
| 1   | โรงเรียนมีการจัดสรรอัตราข้าราชการ<br>ครูและบุคลากรทางการศึกษา                                     | 4.71      | 0.51 | มากที่สุด | 5     |
| 2   | โรงเรียนมีการพัฒนาและส่งเสริม<br>ความก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการ<br>ครูและบุคลากรทางการศึกษา   | 4.77      | 0.51 | มากที่สุด | 2     |
| 3   | โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการ<br>ประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อน<br>ขั้นเงินเดือนบุคลากร | 4.81      | 0.48 | มากที่สุด | 1     |
| 4   | โรงเรียนมีการจัดระบบทะเบียนประวัติ<br>และการเสนอขอพระราชทาน<br>เครื่องราชอิสริยาภรณ์              | 4.74      | 0.49 | มากที่สุด | 4     |
| 5   | โรงเรียนมีการประเมินการปฏิบัติงาน<br>ของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและ<br>จรรยาบรรณวิชาชีพ           | 4.76      | 0.52 | มากที่สุด | 3     |
| รวม |                                                                                                   | 4.76      | 0.41 | มากที่สุด |       |

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารงานบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.76$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากร ( $\bar{X} = 4.81$ ) โรงเรียนมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.77$ ) โรงเรียนมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ ( $\bar{X} = 4.76$ ) โรงเรียนมีการจัดระบบทะเบียนประวัติและ การเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ( $\bar{X} = 4.74$ ) โรงเรียนมีการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.71$ ) ตามลำดับ

ตาราง 24 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารทั่วไป

| ข้อ | ด้านการบริหารทั่วไป                                           | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-----|---------------------------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
|     |                                                               | $\bar{X}$ | S.D. |           |       |
| 1   | โรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป                | 4.81      | 0.56 | มากที่สุด | 5     |
| 2   | โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมทางการศึกษา                     | 4.78      | 0.44 | มากที่สุด | 6     |
| 3   | โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียน                          | 4.81      | 0.38 | มากที่สุด | 3     |
| 4   | โรงเรียนมีการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา                  | 4.77      | 0.48 | มากที่สุด | 8     |
| 5   | โรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา | 4.78      | 0.53 | มากที่สุด | 7     |
| 6   | โรงเรียนมีการดำเนินงานอาคารสถานที่                            | 4.74      | 0.55 | มากที่สุด | 9     |

ตาราง 24 (ต่อ)

| ข้อ | ด้านการบริหารทั่วไป                           | ค่าสถิติ  |      | การแปลผล  | ลำดับ |
|-----|-----------------------------------------------|-----------|------|-----------|-------|
|     |                                               | $\bar{X}$ | S.D. |           |       |
| 7   | โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา | 4.81      | 0.42 | มากที่สุด | 4     |
| 8   | โรงเรียนมีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา              | 4.81      | 0.38 | มากที่สุด | 2     |
| 9   | โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน            | 4.84      | 0.43 | มากที่สุด | 1     |
| รวม |                                               | 4.80      | 0.35 | มากที่สุด |       |

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการบริหารทั่วไป โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.80$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 4.84$ ) โรงเรียนมีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา ( $\bar{X} = 4.81$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียน ( $\bar{X} = 4.81$ ) โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา ( $\bar{X} = 4.81$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป ( $\bar{X} = 4.81$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมทางการศึกษา ( $\bar{X} = 4.78$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา ( $\bar{X} = 4.77$ ) โรงเรียนมีการดำเนินงานอาคารสถานที่ ( $\bar{X} = 4.74$ ) ตามลำดับ

ดังนั้น ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ข้อที่ 2 ที่ว่า “ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก”

2. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของ

ค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe's Method) หรือ LSD.  
วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

2.1 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลยุกค BANI WORLD สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ดังตาราง 26

ตาราง 25 การเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลยุกค BANI WORLD สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามเพศ

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลยุกค BANI WORLD       | เพศชาย<br>(n=54) |      | เพศหญิง<br>(n=17) |      | t      | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------|------------------|------|-------------------|------|--------|-------|
|                                                           | $\bar{X}$        | S.D. | $\bar{X}$         | S.D. |        |       |
| ด้านลักษณะงาน และความ<br>โปร่งใสในการบริหารงาน            | 2.70             | 1.42 | 2.41              | 1.29 | 0.758  | 0.269 |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม<br>ตามบทบาทในองค์กร             | 2.55             | 1.42 | 2.35              | 1.30 | 0.513  | 0.365 |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และ<br>บรรยากาศในองค์กร             | 2.48             | 1.36 | 2.35              | 1.27 | 0.351  | 0.503 |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มี<br>การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว | 2.34             | 1.40 | 2.30              | 1.15 | 0.103  | 0.165 |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัว<br>ต่อการเปลี่ยนแปลง        | 2.61             | 1.39 | 2.51              | 1.37 | 0.242  | 0.838 |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ<br>และทักษะผู้นำแห่งอนาคต       | 2.38             | 1.37 | 2.42              | 1.22 | -0.107 | 0.427 |
| รวม                                                       | 2.51             | 1.34 | 2.39              | 1.22 | 0.326  | 0.590 |

จากตาราง 25 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยความเครียด  
ของผู้บริหารในโลยุกค BANI WORLD สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
บึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา  
จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD       | ผู้บริหาร<br>สถานศึกษา<br>(n=25) |      | รองผู้บริหาร<br>สถานศึกษา<br>(n=46) |      | t     | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------|------|-------------------------------------|------|-------|-------|
|                                                           | $\bar{X}$                        | S.D. | $\bar{X}$                           | S.D. |       |       |
| ด้านลักษณะงาน และความ<br>โปร่งใสในการบริหารงาน            | 3.06                             | 1.42 | 2.4                                 | 1.33 | 1.923 | 0.665 |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม<br>ตามบทบาทในองค์กร             | 2.88                             | 1.44 | 2.29                                | 1.32 | 1.742 | 0.341 |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และ<br>บรรยากาศในองค์กร             | 2.62                             | 1.39 | 2.36                                | 1.31 | 0.772 | 0.820 |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มี<br>การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว | 2.60                             | 1.41 | 2.19                                | 1.29 | 1.231 | 0.381 |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัว<br>ต่อการเปลี่ยนแปลง        | 2.90                             | 1.45 | 2.41                                | 1.32 | 1.429 | 0.444 |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ<br>และทักษะผู้นำแห่งอนาคต       | 2.67                             | 1.41 | 2.24                                | 1.27 | 1.283 | 0.514 |
| รวม                                                       | 2.79                             | 1.36 | 2.32                                | 1.26 | 1.457 | 0.613 |

จากตาราง 26 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนก

ตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

## 2.2 ผลการเปรียบเทียบระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค

BANI WORLD สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน ดังตาราง 27

ตาราง 27 การเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD  
สังกัดสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ  
จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD          | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df | MS    | F       | Sig   |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------|--------|----|-------|---------|-------|
| 1.ด้านลักษณะงาน และ<br>ความโปร่งใสในการ<br>บริหารงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | 37.34  | 2  | 18.67 | 12.84** | 0.001 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 98.89  | 68 | 1.45  |         |       |
|                                                                 | รวม                  | 136.23 |    |       |         |       |
| 2.ด้านเทคโนโลยี และ<br>นวัตกรรมตามบทบาทใน<br>องค์กร             | ระหว่างกลุ่ม         | 37.23  | 2  | 18.61 | 12.96** | 0.001 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 97.63  | 68 | 1.43  |         |       |
|                                                                 | รวม                  | 134.86 | 70 |       |         |       |
| 3.ด้านโครงสร้างการ<br>ทำงาน และบรรยากาศใน<br>องค์กร             | ระหว่างกลุ่ม         | 29.72  | 2  | 14.86 | 10.55** | 0.001 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 95.72  | 68 | 1.40  |         |       |
|                                                                 | รวม                  | 125.45 | 70 |       |         |       |
| 4.ด้านสัมพันธภาพใน<br>องค์กรที่มีการ<br>เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว | ระหว่างกลุ่ม         | 26.36  | 2  | 13.18 | 8.99**  | 0.001 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 99.61  | 68 | 1.46  |         |       |
|                                                                 | รวม                  | 125.98 | 70 |       |         |       |
| 5.ด้านลักษณะส่วนบุคคล<br>ที่ปรับตัวต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง        | ระหว่างกลุ่ม         | 40.09  | 2  | 20.05 | 14.59** | 0.001 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 93.41  | 68 | 1.37  |         |       |
|                                                                 | รวม                  | 133.51 | 70 |       |         |       |

ตาราง 27 (ต่อ)

| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD        | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df | MS    | F       | Sig   |
|---------------------------------------------------------------|----------------------|--------|----|-------|---------|-------|
| 6.ด้านความก้าวหน้าใน<br>วิชาชีพและทักษะผู้นำ<br>แห่งอนาคต     | ระหว่างกลุ่ม         | 36.46  | 2  | 18.23 | 14.13** | 0.001 |
|                                                               | ภายในกลุ่ม           | 87.69  | 68 | 1.29  |         |       |
|                                                               | รวม                  | 124.15 | 70 |       |         |       |
| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม         | 34.18  | 2  | 17.09 | 13.53** | 0.001 |
|                                                               | ภายในกลุ่ม           | 85.84  | 68 | 1.26  |         |       |
|                                                               | รวม                  | 120.02 | 70 |       |         |       |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน โดยรวม และรายด้านทุกด้านพบว่า แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ Scheffe's ดังตาราง 29



ตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร  
ในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ปึงกาฬ ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD                               | ขนาดโรงเรียน  | ขนาดโรงเรียน |          |          |               |
|-----------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|----------|----------|---------------|
|                                                                                   |               |              | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่พิเศษ |
| 1.ด้านลักษณะงาน และความ<br>โปร่งใสในการบริหารงาน<br>(Scheffe's Method)            |               | $\bar{X}$    | 3.39     | 2.02     | 1.92          |
|                                                                                   | ขนาดกลาง      | 3.39         | –        | 1.36*    | 1.46*         |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่      | 2.02         | –        | –        | 0.10          |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่พิเศษ | 1.92         | –        | –        | –             |
| 2.ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม<br>ตามบทบาทในองค์กร<br>(Scheffe's Method)             |               | $\bar{X}$    | 3.25     | 1.71     | 1.83          |
|                                                                                   | ขนาดกลาง      | 3.25         | –        | 1.54*    | 1.42*         |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่      | 1.71         | –        | –        | –0.11         |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่พิเศษ | 1.83         | –        | –        | –             |
| 3.ด้านโครงสร้างการทำงาน<br>และบรรยากาศในองค์กร<br>(Scheffe's Method)              |               | $\bar{X}$    | 3.11     | 2.16     | 1.76          |
|                                                                                   | ขนาดกลาง      | 3.11         | –        | 0.95     | 1.35*         |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่      | 2.16         | –        | –        | 0.40          |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่พิเศษ | 1.76         | –        | –        | –             |
| 4.ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มี<br>การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว<br>(Scheffe's Method) |               | $\bar{X}$    | 2.96     | 2.00     | 1.70          |
|                                                                                   | ขนาดกลาง      | 2.96         | –        | 0.96     | 1.26*         |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่      | 2.00         | –        | –        | 0.30          |
|                                                                                   | ขนาดใหญ่พิเศษ | 1.70         | –        | –        | –             |

ตาราง 28 (ต่อ)

| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                              | ขนาดโรงเรียน  | ขนาดโรงเรียน |          |          |               |
|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------|----------|----------|---------------|
|                                                                                     |               |              | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่พิเศษ |
| 5.ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่<br>ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง<br>(Scheffe's Method)          |               | $\bar{X}$    | 3.37     | 2.02     | 1.83          |
|                                                                                     | ขนาดกลาง      | 3.37         | –        | 1.34*    | 1.53*         |
|                                                                                     | ขนาดใหญ่      | 2.02         | –        | –        | 0.19          |
|                                                                                     | ขนาดใหญ่พิเศษ | 1.83         | –        | –        | –             |
| 6.ด้านความก้าวหน้าใน<br>วิชาชีพและทักษะผู้นำแห่ง<br>อนาคต (Scheffe's Method)        |               | $\bar{X}$    | 3.14     | 1.76     | 1.69          |
|                                                                                     | ขนาดกลาง      | 3.14         | –        | 1.37*    | 1.44*         |
|                                                                                     | ขนาดใหญ่      | 1.76         | –        | –        | 0.07          |
|                                                                                     | ขนาดใหญ่พิเศษ | 1.69         | –        | –        | –             |
| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD โดยรวม<br>(Scheffe's Method) |               | $\bar{X}$    | 3.20     | 1.95     | 1.79          |
|                                                                                     | ขนาดกลาง      | 3.20         | –        | 1.25*    | 1.41*         |
|                                                                                     | ขนาดใหญ่      | 1.95         | –        | –        | 0.15          |
|                                                                                     | ขนาดใหญ่พิเศษ | 1.79         | –        | –        | –             |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของ  
ผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ  
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารโรงเรียน ที่มีขนาดโรงเรียนต่างกัน  
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's พบว่า โดยรวม ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่  
ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรอง  
ผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทาง  
สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน ผู้บริหารโรงเรียนและ  
รองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียน

และรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผลการวิจัยของผู้วิจัยครั้งนี้ สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ข้อที่ 3 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหาร

สถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน แตกต่างกัน”

2.3.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน ดังตาราง 29

ตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค

BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ  
ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD          | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df | MS   | F     | Sig   |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------|--------|----|------|-------|-------|
| 1.ด้านลักษณะงาน และ<br>ความโปร่งใสในการ<br>บริหารงาน            | ระหว่างกลุ่ม         | 9.74   | 2  | 4.87 | 2.61  | 0.080 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 126.49 | 68 | 1.86 |       |       |
|                                                                 | รวม                  | 136.23 | 70 | –    |       |       |
| 2.ด้านเทคโนโลยี และ<br>นวัตกรรมตามบทบาทใน<br>องค์กร             | ระหว่างกลุ่ม         | 9.75   | 2  | 4.87 | 2.65  | 0.078 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 125.11 | 68 | 1.84 |       |       |
|                                                                 | รวม                  | 134.86 | 70 | –    |       |       |
| 3.ด้านโครงสร้างการ<br>ทำงาน และบรรยากาศ<br>ในองค์กร             | ระหว่างกลุ่ม         | 8.65   | 2  | 4.32 | 2.51  | 0.088 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 116.80 | 68 | 1.71 |       |       |
|                                                                 | รวม                  | 125.45 | 70 | –    |       |       |
| 4.ด้านสัมพันธภาพใน<br>องค์กรที่มีการ<br>เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว | ระหว่างกลุ่ม         | 11.91  | 2  | 5.95 | 3.55* | 0.034 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 114.06 | 68 | 1.67 |       |       |
|                                                                 | รวม                  | 125.98 | 70 | –    |       |       |
| 5.ด้านลักษณะสวน<br>บุคคลที่ปรับตัวต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง         | ระหว่างกลุ่ม         | 4.95   | 2  | 2.47 | 1.30  | 0.270 |
|                                                                 | ภายในกลุ่ม           | 128.56 | 68 | 1.89 |       |       |
|                                                                 | รวม                  | 133.51 | 70 | –    |       |       |

ตาราง 29 (ต่อ)

| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD        | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df | MS   | F    | Sig   |
|---------------------------------------------------------------|----------------------|--------|----|------|------|-------|
| 6.ด้านความก้าวหน้าใน<br>วิชาชีพและทักษะผู้นำ<br>แห่งอนาคต     | ระหว่างกลุ่ม         | 8.95   | 2  | 4.47 | 2.64 | 0.078 |
|                                                               | ภายในกลุ่ม           | 115.2  | 68 | 1.69 |      |       |
|                                                               | รวม                  | 124.15 | 70 | -    |      |       |
| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม         | 8.48   | 2  | 4.24 | 2.58 | 0.083 |
|                                                               | ภายในกลุ่ม           | 111.53 | 68 | 1.64 |      |       |
|                                                               | รวม                  | 120.02 | 70 | -    |      |       |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียง 1 ด้านคือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD. ดังตารางที่ 30

ตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกัน เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD.

| ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD           | ขนาดโรงเรียน       | ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน |                |                    |               |
|------------------------------------------------------------------|--------------------|---------------------------|----------------|--------------------|---------------|
|                                                                  |                    |                           | น้อยกว่า 10 ปี | ระหว่าง 10 – 20 ปี | มากกว่า 20 ปี |
| 4.ด้านสัมพันธภาพในองค์กร<br>ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว LSD. |                    | $\bar{X}$                 | 2.34           | 2.64               | 1.38          |
|                                                                  | น้อยกว่า 10 ปี     | 2.34                      | -              | -0.29              | 0.96*         |
|                                                                  | ระหว่าง 10 – 20 ปี | 2.64                      | -              | -                  | 1.26*         |
|                                                                  | มากกว่า 20 ปี      | 1.38                      | -              | -                  | -             |

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 30 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานต่างกันด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีของ LSD. พบว่า มี 2 คู่ที่แตกต่างกันได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี มีความคิดเห็นน้อยกว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ระหว่าง 10 – 20 ปี และ มากกว่า 20 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น จากสมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพ การดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกัน” ซึ่งทำให้ผลการวิจัยสอดคล้องกับสมมติฐานในบางส่วน คือ การจำแนกตามขนาดของโรงเรียนโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วนการจำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่แตกต่างกัน

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความแตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย

3. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 ที่ว่า “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” โดยใช้สถิติทดสอบค่าที (Independent Samples t – test) ค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) ในกรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจะทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe's Method) หรือ LSD. วิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ตามความเหมาะสม

3.1 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ดังตาราง 31

ตาราง 31 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

| ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน     | เพศชาย<br>(n=54) |      | เพศหญิง<br>(n=17) |      | t      | Sig.  |
|---------------------------------|------------------|------|-------------------|------|--------|-------|
|                                 | $\bar{X}$        | S.D. | $\bar{X}$         | S.D. |        |       |
| 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ      | 4.76             | 0.38 | 4.70              | 0.49 | 0.561  | 0.202 |
| 2. ด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ | 4.80             | 0.38 | 4.76              | 0.40 | 0.360  | 0.501 |
| 3. ด้านการบริหารงานบุคคล        | 4.75             | 0.34 | 4.79              | 0.37 | -0.148 | 0.529 |
| 4. ด้านการบริหารทั่วไป          | 4.79             | 0.37 | 4.83              | 0.30 | -0.463 | 0.558 |
| รวม                             | 4.77             | 0.35 | 4.76              | 0.36 | 0.101  | 0.879 |

จากตาราง 31 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายได้  
ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ  
รองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ดังตาราง 32

ตาราง 32 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

| ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน     | ผู้บริหาร<br>สถานศึกษา<br>(n=25) |      | รองผู้บริหาร<br>สถานศึกษา<br>(n=46) |      | t      | Sig.  |
|---------------------------------|----------------------------------|------|-------------------------------------|------|--------|-------|
|                                 | $\bar{X}$                        | S.D. | $\bar{X}$                           | S.D. |        |       |
| 1. ด้านการบริหารงานวิชาการ      | 4.73                             | 0.41 | 4.75                                | 0.41 | -0.198 | 0.969 |
| 2. ด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ | 4.73                             | 0.44 | 4.82                                | 0.34 | -0.936 | 0.087 |
| 3. ด้านการบริหารงานบุคคล        | 4.72                             | 0.45 | 4.78                                | 0.39 | -0.647 | 0.405 |
| 4. ด้านการบริหารทั่วไป          | 4.75                             | 0.40 | 4.82                                | 0.33 | -0.789 | 0.332 |
| รวม                             | 4.73                             | 0.38 | 4.79                                | 0.33 | -0.699 | 0.390 |

จากตาราง 32 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า  
ประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



ตาราง 33 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ จําแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน        | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS    | df | MS   | F      | Sig.  |
|----------------------------------------|----------------------|-------|----|------|--------|-------|
| 1. ด้านการบริหารงาน<br>วิชาการ         | ระหว่างกลุ่ม         | 0.08  | 2  | 0.04 | 0.240  | 0.787 |
|                                        | ภายในกลุ่ม           | 11.89 | 68 | 0.17 |        |       |
|                                        | รวม                  | 11.97 | 70 |      |        |       |
| 2. ด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ        | ระหว่างกลุ่ม         | 0.82  | 2  | 0.41 | 2.89   | 0.062 |
|                                        | ภายในกลุ่ม           | 9.65  | 68 | 0.14 |        |       |
|                                        | รวม                  | 10.47 | 70 |      |        |       |
| 3. ด้านการบริหาร<br>งานบุคคล           | ระหว่างกลุ่ม         | 1.77  | 2  | 0.88 | 5.87** | 0.004 |
|                                        | ภายในกลุ่ม           | 10.25 | 68 | 0.15 |        |       |
|                                        | รวม                  | 12.02 | 70 |      |        |       |
| 4. ด้านการบริหารทั่วไป                 | ระหว่างกลุ่ม         | 0.63  | 2  | 0.31 | 2.56   | 0.085 |
|                                        | ภายในกลุ่ม           | 8.37  | 68 | 0.12 |        |       |
|                                        | รวม                  | 9.01  | 70 |      |        |       |
| ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน โดยรวม | ระหว่างกลุ่ม         | 0.66  | 2  | 0.33 | 2.76   | 0.070 |
|                                        | ภายในกลุ่ม           | 8.19  | 68 | 0.12 |        |       |
|                                        | รวม                  | 8.86  | 70 |      |        |       |

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 33 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จําแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมพบว่า  
ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผู้วิจัยจึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย  
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีการ Scheffe's ดังตาราง 34

ตาราง 34 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำแนกตามขนาดของโรงเรียน  
เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Scheffe's

| ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน                    | ขนาดโรงเรียน  | ขนาดโรงเรียน |          |          |               |
|----------------------------------------------------|---------------|--------------|----------|----------|---------------|
|                                                    |               |              | ขนาดกลาง | ขนาดใหญ่ | ขนาดใหญ่พิเศษ |
| 1. ด้านการบริหาร<br>งานบุคคล<br>(Scheffe's Method) |               | $\bar{X}$    | 4.61     | 4.68     | 4.94          |
|                                                    | ขนาดกลาง      | 4.61         | –        | -0.06    | -0.32*        |
|                                                    | ขนาดใหญ่      | 4.68         | –        | –        | -0.26         |
|                                                    | ขนาดใหญ่พิเศษ | 4.94         | –        | –        | –             |

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน เป็นรายคู่โดยใช้  
วิธีของ Scheffe's พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติหน้าที่  
ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นน้อยกว่าผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหาร  
สถานศึกษา ที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญ  
ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 35 การเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา  
และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน       | แหล่งความ<br>แปรปรวน | SS     | df | MS    | F     | Sig.  |
|---------------------------------------|----------------------|--------|----|-------|-------|-------|
| 1. ด้านการบริหารงาน<br>วิชาการ        | ระหว่างกลุ่ม         | 0.356  | 2  | 0.178 | 1.041 | 0.359 |
|                                       | ภายในกลุ่ม           | 11.622 | 68 | 0.171 |       |       |
|                                       | รวม                  | 11.977 | 70 |       |       |       |
| 2. ด้านการบริหารงาน<br>งบประมาณ       | ระหว่างกลุ่ม         | 0.251  | 2  | 0.126 | 0.835 | 0.438 |
|                                       | ภายในกลุ่ม           | 10.227 | 68 | 0.150 |       |       |
|                                       | รวม                  | 10.478 | 70 |       |       |       |
| 3. ด้านการบริหาร<br>งานบุคคล          | ระหว่างกลุ่ม         | 0.451  | 2  | 0.226 | 1.325 | 0.272 |
|                                       | ภายในกลุ่ม           | 11.574 | 68 | 0.170 |       |       |
|                                       | รวม                  | 12.025 | 70 |       |       |       |
| 4. ด้านการบริหารทั่วไป                | ระหว่างกลุ่ม         | 0.421  | 2  | 0.210 | 1.666 | 0.197 |
|                                       | ภายในกลุ่ม           | 8.589  | 68 | 0.126 |       |       |
|                                       | รวม                  | 9.010  | 70 |       |       |       |
| ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียนโดยรวม | ระหว่างกลุ่ม         | 0.298  | 2  | 0.149 | 1.184 | 0.312 |
|                                       | ภายในกลุ่ม           | 8.563  | 68 | 0.126 |       |       |
|                                       | รวม                  | 8.861  | 70 |       |       |       |

จากตาราง 35 ผลการเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร  
สถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการ  
ปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนและ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน”

5. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก” โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ดังตาราง 36

ตาราง 36 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปทุมธานี มีความสัมพันธ์ทางบวก

| ตัวแปร | $X_t$  | $X_1$    | $X_2$    | $X_3$    | $X_4$    | $X_5$    | $X_6$    | $Y_t$   | $Y_1$   | $Y_2$   | $Y_3$   | $Y_4$ |
|--------|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|---------|---------|---------|---------|-------|
| $X_t$  |        |          |          |          |          |          |          |         |         |         |         |       |
| $X_1$  | -0.226 |          |          |          |          |          |          |         |         |         |         |       |
| $X_2$  | -0.205 | 0.931**  |          |          |          |          |          |         |         |         |         |       |
| $X_3$  | -0.093 | 0.907**  | 0.920**  |          |          |          |          |         |         |         |         |       |
| $X_4$  | -0.147 | 0.858**  | 0.887**  | 0.936**  |          |          |          |         |         |         |         |       |
| $X_5$  | -0.169 | 0.913**  | 0.920**  | 0.902**  | 0.866**  |          |          |         |         |         |         |       |
| $X_6$  | -0.153 | 0.875**  | 0.938**  | 0.919**  | 0.920**  | 0.929**  |          |         |         |         |         |       |
| $Y_t$  | 0.084  | -0.461** | -0.396** | -0.506** | -0.400** | -0.399** | -0.365** |         |         |         |         |       |
| $Y_1$  | 0.024  | -0.386** | -0.327** | -0.366** | -0.289*  | -0.280*  | -0.250*  | 0.823** |         |         |         |       |
| $Y_2$  | 0.112  | -0.389** | -0.333** | -0.449** | -0.333** | -0.348** | -0.309** | 0.945** | 0.666** |         |         |       |
| $Y_3$  | 0.078  | -0.424** | -0.399** | -0.506** | -0.409** | -0.420** | -0.403** | 0.931** | 0.634** | 0.897** |         |       |
| $Y_4$  | 0.095  | -0.473** | -0.377** | -0.516** | -0.420** | -0.401** | -0.363** | 0.924** | 0.662** | 0.865** | 0.838** |       |

\*\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\* อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ( $X_t$ ) และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.084

เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร กับ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.516 รองลงมาคือ ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร กับ ด้านการบริหารงานบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.506 และ ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน กับ ด้านการบริหารทั่วไป มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.473 นอกจากนี้ยังมี 3 ด้านที่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต กับ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.250 รองลงมาคือ ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง กับ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.348 และ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว กับ ด้านการบริหารงานวิชาการ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ -0.289

ตาราง 37 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวม ( $Y_t$ )

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD                  | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>โดยรวม ( $Y_t$ ) |                       |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-----------------------|
|                                                                      | Pearson<br>Correlation                          | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน<br>( $X_1$ )              | -0.461**                                        | ปานกลาง               |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร<br>( $X_2$ )               | -0.396**                                        | ปานกลาง               |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร<br>( $X_3$ )               | -0.506**                                        | ปานกลาง               |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว<br>( $X_4$ )   | -0.400**                                        | ปานกลาง               |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง<br>( $X_5$ )          | -0.399**                                        | ปานกลาง               |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต<br>( $X_6$ )         | -0.365**                                        | ปานกลาง               |
| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร<br>ในโลกยุค BANI WORLD โดยรวม ( $X_t$ ) | 0.084                                           | ต่ำ                   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 37 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี โดยรวม ( $Y_t$ ) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 0.084 เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD พบว่า มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและ

ทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x6yt} = -0.365^{**}$ ) รองลงมาลำดับที่ 2 คือ ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ( $X_2$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x2yt} = -0.396^{**}$ ) และลำดับที่ 3 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x5yt} = -0.399^{**}$ )

ตาราง 38 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก

ยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ด้านการบริหารวิชาการ ( $Y_t$ )

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD                  | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $Y_t$ ) |                       |
|----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|                                                                      | Pearson<br>Correlation                                           | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการ<br>บริหารงาน ( $X_1$ )             | -0.386**                                                         | ปานกลาง               |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทใน<br>องค์กร ( $X_2$ )              | -0.327**                                                         | ปานกลาง               |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศใน<br>องค์กร ( $X_3$ )              | -0.366**                                                         | ปานกลาง               |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง<br>อย่างรวดเร็ว ( $X_4$ )  | -0.289**                                                         | ต่ำ                   |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง ( $X_5$ )         | -0.280**                                                         | ต่ำ                   |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่ง<br>อนาคต ( $X_6$ )        | -0.250**                                                         | ต่ำ                   |
| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD โดยรวม ( $X_t$ ) | 0.024                                                            | ต่ำ                   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01



จากตาราง 38 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 0.024 เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD กับ ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) กับ ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ ( $r_{x_6y_1} = -0.250^{**}$ ) รองลงมา ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ ) กับ ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ ( $r_{x_5y_1} = -0.280^{**}$ ) และลำดับที่ 3 ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ( $X_4$ ) กับ ด้านวิชาการ ( $Y_1$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับต่ำ ( $r_{x_4y_1} = -0.289^{**}$ )

ตาราง 39 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $Y_2$ )

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD                 | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $Y_2$ ) |                   |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------|-------------------|
|                                                                 | Pearson Correlation                                           | ระดับความสัมพันธ์ |
| ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $X_1$ )            | -0.389 <sup>**</sup>                                          | ปานกลาง           |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ( $X_2$ )             | -0.333 <sup>**</sup>                                          | ปานกลาง           |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ )             | -0.449 <sup>**</sup>                                          | ปานกลาง           |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ( $X_4$ ) | -0.333 <sup>**</sup>                                          | ปานกลาง           |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ )        | -0.348 <sup>**</sup>                                          | ปานกลาง           |

ตาราง 39 (ต่อ)

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD                          | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>ด้านการบริหารงานงบประมาณ<br>(Y <sub>2</sub> ) |                       |
|------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
|                                                                              | Pearson<br>Correlation                                                       | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต (X <sub>6</sub> )            | -0.309**                                                                     | ปานกลาง               |
| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD โดยรวม (X <sub>i</sub> ) | 0.112                                                                        | ต่ำ                   |

จากตาราง 39 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y<sub>2</sub>) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 0.112 เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y<sub>2</sub>) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต (X<sub>6</sub>) กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_6y_2} = -0.309^{**}$ ) รองลงมา ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร (X<sub>2</sub>) และ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (X<sub>4</sub>) กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลางทั้งสองด้าน คือ ( $r_{x_2y_2} = -0.333^{**}$ ) และ ( $r_{x_4y_2} = -0.333^{**}$ ) และลำดับที่ 3 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง (X<sub>5</sub>) กับด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y<sub>2</sub>) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_5y_2} = -0.348^{**}$ )

ตาราง 40 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก  
ยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD                  | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) |                       |
|----------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------|
|                                                                      | Pearson<br>Correlation                                         | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการ<br>บริหารงาน ( $X_1$ )             | -0.424**                                                       | ปานกลาง               |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทใน<br>องค์กร ( $X_2$ )              | -0.399**                                                       | ปานกลาง               |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศใน<br>องค์กร ( $X_3$ )              | -0.506**                                                       | ปานกลาง               |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง<br>อย่างรวดเร็ว ( $X_4$ )  | -0.409**                                                       | ปานกลาง               |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง ( $X_5$ )         | -0.420**                                                       | ปานกลาง               |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่ง<br>อนาคต ( $X_6$ )        | -0.403**                                                       | ปานกลาง               |
| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD โดยรวม ( $X_7$ ) | 0.078                                                          | ต่ำ                   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 40 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร  
ในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) พบว่า โดยรวมมี  
ความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 0.078 เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค  
BANI WORLD กับ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์  
จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ( $X_2$ )

กับการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_2y_3} = -0.399^{**}$ ) รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) กับการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_6y_3} = -0.403^{**}$ ) และลำดับที่ 3 ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ( $X_4$ ) กับการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_4y_3} = -0.409^{**}$ )

ตาราง 41 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก

ยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬิ ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD                  | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน<br>ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) |                       |
|----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------|
|                                                                      | Pearson<br>Correlation                                       | ระดับ<br>ความสัมพันธ์ |
| ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $X_1$ )                 | -0.473**                                                     | ปานกลาง               |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ( $X_2$ )                  | -0.377**                                                     | ปานกลาง               |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ )                  | -0.516**                                                     | ปานกลาง               |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ( $X_4$ )      | -0.420**                                                     | ปานกลาง               |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ )             | -0.401**                                                     | ปานกลาง               |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ )            | -0.363**                                                     | ปานกลาง               |
| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก<br>ยุค BANI WORLD โดยรวม ( $X_i$ ) | 0.095                                                        | ต่ำ                   |

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 41 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ 0.095 เมื่อพิจารณาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD กับด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) กับด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_6y_4} = -0.363^{**}$ ) รองลงมา ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ( $X_2$ ) กับด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_2y_4} = -0.377^{**}$ ) และลำดับที่ 3 ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ ) กับด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x_5y_4} = -0.401^{**}$ )

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยข้อที่ 5 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวก”

6. การทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา” โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression analysis) ดังตาราง 42

ตาราง 42 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุคBANI WORLD อย่างน้อย 1 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม ( $Y_t$ )

| ตัวแปรพยากรณ์                                                   | R     | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b      | S.E.b | $\beta$ | t        | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------------|-------|----------------|-------------------------|--------|-------|---------|----------|-------|
| ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ )       | 0.506 | 0.256          | 0.245                   | -0.290 | 0.067 | -1.091  | -4.307** | 0.000 |
| ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) | 0.565 | 0.319          | 0.299                   | 0.170  | 0.068 | 0.637   | 2.514*   | 0.014 |

$$\alpha = 5.107 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.29784$$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 42 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.637 และ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -1.091 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ได้ร้อยละ 29.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.29784$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 5.107 - 0.290 X_3 + 0.170 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = -1.091 Z_3 + 0.637 Z_6$$

ตาราง 43 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานวิชาการ ( $Y_1$ )

| ตัวแปรพยากรณ์                                       | R     | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b      | S.E.b | $\beta$ | t        | Sig.  |
|-----------------------------------------------------|-------|----------------|-------------------------|--------|-------|---------|----------|-------|
| ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $X_1$ ) | 0.386 | 0.149          | 0.136                   | -0.114 | 0.033 | -0.386  | -3.471** | 0.001 |

$$\alpha = 5.051 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.38442$$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 43 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านการบริหารงานวิชาการ ( $Y_1$ ) จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $X_1$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $X_1$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -0.386 สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 13.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.38442$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_1' = 5.051 - 0.114 X_1$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y1}' = -0.386 Z_1$$

ตาราง 44 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนด้านการบริหารงานงบประมาณ ( $Y_2$ )

| ตัวแปรพยากรณ์                                                   | R     | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b      | S.E.b | $\beta$ | t        | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------------|-------|----------------|-------------------------|--------|-------|---------|----------|-------|
| ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ )       | 0.449 | 0.202          | 0.190                   | -0.306 | 0.076 | -1.060  | -4.043** | 0.000 |
| ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) | 0.520 | 0.271          | 0.249                   | 0.193  | 0.076 | 0.665   | 2.536*   | 0.014 |

$$\alpha = 5.113 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.33521$$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 44 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ การบริหารงานงบประมาณ ( $Y_2$ ) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.665 และ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -1.060 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ได้ร้อยละ 24.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์



เท่ากับ  $\pm 0.33521$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_2' = 5.113 - 0.306 X_3 + 0.193 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y2}' = -1.060 Z_3 + 0.665 Z_6$$

ตาราง 45 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก

ยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ )

| ตัวแปรพยากรณ์                                                   | R     | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b      | S.E.b | $\beta$ | t        | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------------|-------|----------------|-------------------------|--------|-------|---------|----------|-------|
| ด้านโครงสร้าง<br>การทำงาน และ<br>บรรยากาศใน<br>องค์กร ( $X_3$ ) | 0.506 | 0.256          | 0.245                   | -0.157 | 0.032 | -0.506  | -4.874** | 0.000 |

$$a = 5.148 \text{ S.E.}_{\text{est}} = \pm 0.36006$$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 45 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ด้านการบริหารงานบุคคล ( $Y_3$ ) จำนวน 1 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ  $-0.506$  สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ได้ร้อยละ 24.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.36006$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_3' = 5.148 - 0.157 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y_3'} = -0.506 Z_3$$

ตาราง 46 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก

ยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ )

| ตัวแปรพยากรณ์                                                               | R     | R <sup>2</sup> | Adjusted R <sup>2</sup> | b      | S.E.b | $\beta$ | t        | Sig.  |
|-----------------------------------------------------------------------------|-------|----------------|-------------------------|--------|-------|---------|----------|-------|
| ปัจจัยด้านโครงสร้าง<br>การทำงาน และ<br>บรรยากาศในองค์กร<br>( $X_3$ )        | 0.516 | 0.266          | 0.256                   | -0.313 | 0.067 | -1.169  | -4.704** | 0.000 |
| ปัจจัยด้าน<br>ความก้าวหน้าใน<br>วิชาชีพและทักษะ<br>ผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) | 0.587 | 0.345          | 0.326                   | 0.191  | 0.067 | 0.710   | 2.859**  | 0.006 |

$$a = 5.140 \text{ S.E.}_{est} = \pm 0.29460$$

\*\*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 46 พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 6 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านการบริหารทั่วไป ( $Y_4$ ) จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.710 และ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์

ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ  $-1.169$  ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีงกาฬ ได้ร้อยละ 32.60 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ  $\pm 0.29460$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_4' = 5.140 - 0.306 X_3 + 0.191 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Y4}' = -1.169 Z_3 + 0.710 Z_6$$

ดังนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ มีความสอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยข้อที่ 6 ที่ว่า “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ด้าน สามารถ พยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปีงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา”

## ตอนที่ 2 แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ

ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก ยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน โดยรวม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ที่ดี ได้แก่ ด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการปรับลดปัจจัย ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีงกาฬ ดังตาราง 47

ตาราง 47 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| ตัวแปรพยากรณ์                                               | ตัวแปรเกณฑ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน |                                |                             |                              | สรุป         |
|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|------------------------------|--------------|
|                                                             | ด้านวิชาการ $Y_1$                      | ด้านการบริหารงานงบประมาณ $Y_2$ | ด้านการบริหารงานบุคคล $Y_3$ | ด้านการบริหารงานทั่วไป $Y_4$ |              |
| ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน $X_1$            | ✓                                      | X                              | X                           | X                            | ไม่ต้องพัฒนา |
| ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร $X_2$             | X                                      | X                              | X                           | X                            | ไม่ต้องพัฒนา |
| ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร $X_3$             | X                                      | ✓                              | ✓                           | ✓                            | ต้องพัฒนา    |
| ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว $X_4$ | X                                      | X                              | X                           | X                            | ไม่ต้องพัฒนา |
| ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง $X_5$        | X                                      | X                              | X                           | X                            | ไม่ต้องพัฒนา |
| ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต $X_6$       | X                                      | ✓                              | X                           | ✓                            | ต้องพัฒนา    |

✓ มีค่าอำนาจพยากรณ์ X มีค่าอำนาจพยากรณ์

แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยนำปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ทั้ง 2 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาโดยการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่าน

# 1. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการพัฒนาด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารควรมีโครงสร้างที่ชัดเจนในการบริหารงาน มอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคล จัดการ วางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ สร้างบรรยากาศในองค์กรที่เป็นมิตรมีความเป็นกันเองให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรวางโครงสร้างในการทำงานให้ชัดเจนและยืดหยุ่นต่อโลกปัจจุบัน สร้างบรรยากาศในการทำงานให้มีความเป็นกันเอง...”

(บันลือ พลพันธ์, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีความชัดเจนในโครงสร้างการทำงานส่งเสริมสุขภาพจิตใจที่ดีในตัวเอง ลดความตึงเครียดในองค์กรด้วยการให้ความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน...”

(เฉลียว ชินโน, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรรู้จักจัดลำดับความสำคัญของการบริหารงานให้ดี โดยมีการวางแผนโครงสร้างการทำงานที่ชัดเจน หมั่นดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองอยู่เสมอ พัฒนาทักษะการทำงานให้ทันต่อโลกแห่งอนาคต รู้จักสื่อสารและสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เป็นมิตร...”

(วุฒิไกร คำแฝง, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการปรับตัวและรับมือกับความเปราะบางมีการเตรียมความพร้อมในสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดด้วยการมีแผนสำรองที่ชัดเจนและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ที่เกิดขึ้นรวมถึงการสร้างทีมงานที่สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพช่วงเวลาที่มีความไม่แน่นอนและสร้างบรรยากาศความเป็นมิตรในองค์กรสร้างความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน...”

(ชนากฤต เปริน, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานได้มีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดทำโครงสร้างการทำงาน กำหนดทิศทางในการบริหารให้ชัดเจน สร้างความเข้าใจและบรรยากาศให้เหมาะสมกับองค์กร ต้องจัดหางบประมาณให้มีความรวดเร็วและทันต่อความต้องการ ต้องสร้างสภาพการณ์สถานศึกษามีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษา...”

(ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องมองโครงสร้างการทำงานให้ออกในการบริหารสถานศึกษา ต้องมีการกำกับติดตามงาน บริหารแบบมีส่วนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องมีความชัดเจนในการบริหารงาน สร้างบรรยากาศในองค์กรที่ดีเป็นบรรยากาศแบบเป็นกันเอง...”

(ชวนะ ทวีอุทิศ, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรฝึกการวางแผนโครงสร้างงานกำหนดทิศทางและเป้าหมายให้ชัดเจนจัดบริบทและบรรยากาศให้อำนวยความสะดวกและผ่อนคลายในการทำงาน และสร้างความเป็นกันเองต่อเพื่อนร่วมงานเพื่อลดความเครียดในการทำงาน...”

(อดิสร ฤวิลคำ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรปรับโครงสร้างการทำงานให้ยืดหยุ่น เน้นความร่วมมือและการสื่อสารที่ดีสร้างบรรยากาศที่เปิดกว้างและส่งเสริมสุขภาพจิตใจ จะช่วยลดความตึงเครียดในองค์กร ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการสนับสนุนการทำงานเพื่อลดภาระงานที่ซับซ้อนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและควรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตามยุคสมัย...”

(นรภัทร สิทธิจักร, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารควรมีการฝึกอบรมกระบวนการในการปรับตัวทางด้านจิตวิทยา และวางแผนงานอย่างมีทิศทางที่ชัดเจน มีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย...”

(สำราญ กำจัดภัย, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2568)

ตาราง 48 การวิเคราะห์แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ )

| แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | ไชยา ภาวะบุตร | บันลือ พลพันธ์ | เฉลี่ยว ชินโน | วุฒิไกร คำแฝง | ธนากฤต เบริน | ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ | ชวณะ ทวีอุทิศ | อดิศร ถวิลคำ | นรินทร์ ลิขจักร | สำราญ กำจัดภัย | รวม | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|---------------|---------------|--------------|-----------------------|---------------|--------------|-----------------|----------------|-----|--------|
| 1. ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและยืดหยุ่นให้ทันต่อโลกปัจจุบัน                                                                           | ✓             | ✓              | ✓             | ✓             | ✓            | ✓                     | ✓             | ✓            | ✓               | ✓              | 10  | 100    |
| 2. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลมีการกำกับติดตามงานสนับสนุนการทำงาน                                                                         | ✓             | -              | -             | -             | ✓            | ✓                     | ✓             | -            | ✓               | ✓              | 6   | 60     |
| 3. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน                                                                                     | ✓             | ✓              | ✓             | ✓             | ✓            | ✓                     | ✓             | ✓            | ✓               | -              | 9   | 90     |

ตาราง 48 (ต่อ)

| แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD<br>ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัด<br>สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ | ไชยา ภาวะบุตร | บันลือ พลพันธ์ | เฉลียว ชินโน | วุฒิไกร คำแฝง | ธนาภฤต เปริน | ศิกานต์ เพียรบุญญารณ | ชวณะ ทวีอุทิศ | อดิสร ภิธิดา | นรภัทร สิทธิจักร | สำราญ กำจัดภัย | รวม | ร้อยละ |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|----------------|--------------|---------------|--------------|----------------------|---------------|--------------|------------------|----------------|-----|--------|
| 4. ผู้บริหารสร้างสภาวะการณ์ในสถานศึกษาให้มี<br>สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม                                                                                              | -             | -              | -            | -             | -            | ✓                    | -             | ✓            | ✓                | -              | -   | 30     |
| 5. ผู้บริหารหมั่นดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ<br>ของตนเองอยู่เสมอ                                                                                                    | -             | -              | ✓            | ✓             | ✓            | -                    | -             | -            | ✓                | ✓              | 5   | 50     |
| 6. ผู้บริหารต้องปรับตัวและรับมือกับความ<br>เปราะบางจากสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้                                                                                    | -             | -              | -            | ✓             | ✓            | ✓                    | -             | -            | ✓                | ✓              | 5   | 50     |



จากตาราง 48 พบว่า การวิเคราะห์แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีการศึกษา ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจนและยืดหยุ่นให้ทันต่อโลกปัจจุบัน
2. ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน
3. ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลมีการกำกับติดตามงานสนับสนุนการทำงาน
4. ผู้บริหารหมั่นดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเองอยู่เสมอ
5. ผู้บริหารต้องปรับตัวและรับมือกับความเปราะบางจากสถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้
6. ผู้บริหารสร้างสภาวะการณ์ในสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

## 2. สรุปการสัมภาษณ์แนวทางการปรับเพิ่มด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ดังตัวอย่างประเด็นการสัมภาษณ์ ดังนี้

“...ผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์ในการทำงาน มีทัศนคติที่เป็นบวก พัฒนาตนเองอยู่เสมอลดความคาดหวังในตัวเองลง พร้อมทั้งปรับกลยุทธ์การบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 1 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีความจำเป็นที่ต้องศึกษาค้นคว้าเรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต...”

(บันลือ พลพันธ์, สัมภาษณ์, 2 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องรู้จักปรับตัวในทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ...”

(เฉลียว ชินโณ, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารควรตั้งเป้าหมายในการบริหารงานที่ชัดเจน พัฒนาทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคตด้วยการศึกษาค้นคว้าความรู้ใหม่ ๆ สร้างเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ ยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบโดยการใช้ประสบการณ์ที่ผ่านมาเป็นบทเรียน...”

(วุฒิไกร คำแฝง, สัมภาษณ์, 3 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องสามารถปรับกลยุทธ์และวิธีการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในอนาคต ต้องศึกษาเรื่องใหม่ ๆ อยู่เสมอ...”

(ชนากฤต เปริน, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องสร้างพลังบวกให้กับตนเองและทีมงาน ต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการทำงานให้มีประสิทธิภาพโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ และมีทักษะความเป็นผู้นำแห่งอนาคต...”

(ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์, สัมภาษณ์, 15 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารต้องเรียนรู้ตลอดเวลา พัฒนาตัวเองในด้านวิชาชีพ ผู้บริหารยุคสมัยนี้ ต้องมีความกล้า ต้องสื่อสารเป็น ต้องกระจายงานเป็น ฉลาดทางอารมณ์และกล้าตัดสินใจ ผู้บริหารในอนาคตต้องบอกคนได้ ใช้คนเป็น สร้างภาวะผู้นำในตัว ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้ถ้าทุกคน ผู้บริหารต้องเป็นคนคิดบวกอยู่เสมอ...”

(ชวนะ ทวีอุทิศ, สัมภาษณ์, 26 ธันวาคม 2567)

“...ผู้บริหารมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอพร้อมทั้งศึกษาทักษะผู้นำแห่งอนาคต ปรับกลยุทธ์การบริหารงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต...”

(อดิสร ถวิลคำ, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารสามารถเพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยมุ่งเน้นความก้าวหน้าในวิชาชีพผ่านการเรียนรู้ตลอดชีวิตและพัฒนาทักษะที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงส่งเสริมทักษะผู้นำแห่งอนาคตพร้อมนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติที่ชัดเจนเชื่อมโยงประสานงานเครือข่ายอย่างรอบด้านนำแนวคิดใหม่ ๆ มาบริหารพร้อมบริหารความเสี่ยงเพื่อความสำเร็จขององค์กรในอนาคต...”

(นรภัทร สิทธิจักร, สัมภาษณ์, 6 มกราคม 2568)

“...ผู้บริหารมีความจำเป็นที่ต้องพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพและมีความเชี่ยวชาญที่มีทักษะผู้นำแห่งอนาคตแม้จะเกิดสถานการณ์ใด ๆ ก็ตามสามารถบริหารได้อย่างมีกลยุทธ์ที่เกิดคุณภาพต่อองค์กรที่ทันสมัย ทันเหตุการณ์ต่องานการศึกษา...”

(สำราญ กำจัดภัย, สัมภาษณ์, 26 มกราคม 2568)

[illegible]

ตาราง 49 การวิเคราะห์แนวทางการปรับเปลี่ยนปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) ตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ 10 คน โดยพิจารณาจากข้อที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางพัฒนาตรงกันมากที่สุด สรุปแนวทางการปรับเปลี่ยน ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต เรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องมีการปรับตัว พัฒนาตนเอง เปลี่ยนแปลงให้ทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต
2. ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่สามารถพัฒนาองค์กรในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ โดยการสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยีมาใช้
3. ผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์ในการทำงาน ปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานที่มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีgabap พึงกาฬ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลการวิจัย และ นำเสนอข้อเสนอแนะ ดังนี้

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

#### ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีgabap พึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีgabap พึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
3. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีgabap พึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน
4. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีgabap พึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

5. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

6. เพื่อศึกษาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

7. เพื่อหาแนวทางการปรับลดความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

### สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
2. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร อยู่ในระดับมาก
3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
4. ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน
5. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร มีความสัมพันธ์กันทางบวก
6. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ด้านที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนและวิธีการ โดยแบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ศึกษาองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

1.1 ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1.2 สัมภาษณ์เพื่อยืนยันองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

ตอนที่ 2 การศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประกอบด้วย

### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

#### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารเพศชาย และเพศหญิง โรงเรียนขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ที่ปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา 2567 จากโรงเรียนจำนวน 25 โรงเรียน จำแนกเป็นผู้บริหารเพศชายจำนวน 55 คน และผู้บริหารเพศหญิงจำนวน 16 คน รวมทั้งสิ้น 71 คน

#### 1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 71 คน จาก 25 โรงเรียน การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้ การเลือกแบบเจาะจงโดยการเลือกผู้บริหารทั้งหมด เพื่อเลือกผู้บริหารโรงเรียน จำนวนทั้งหมด 25 โรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารทั้งหมด 71 คน จำแนกเป็นผู้บริหารเพศชาย จำนวน 55 คน และผู้บริหารเพศหญิงจำนวน 16 คน



## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับสถานภาพและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ขนาดโรงเรียน สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแนวตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโรงเรียน BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ จำนวน 6 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.406 – 0.799 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.966

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เกี่ยวกับประสิทธิผลการโรงเรียน จำนวน 4 ด้าน ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.261 – 0.747 และมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.932

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

3.1 ผู้วิจัยเสนอคำร้องต่อสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ให้ออกหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขอความอนุเคราะห์ และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม พร้อมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

3.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถาม จำนวน 71 ฉบับ ถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการจัดส่งแบบสอบถามทางออนไลน์ผ่านระบบ Smart Area ในรูปแบบ Google form โดยแนบลิงค์ (Link) หรือ คิวอาร์โค้ด (QR – Code) เพื่อให้สะดวกรวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูล พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ในการศึกษาให้ทราบ

3.3 ดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 71 ฉบับ และได้รับกลับคืนทั้งหมด 71 ฉบับ ได้ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ 71 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

#### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้ค่าสถิติ ดังนี้

4.1 สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพเครื่องมือ ได้แก่ ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (Item total Correlation) ของเพียร์สัน (Pearson) ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach' s Alpha coefficient)

#### 4.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

4.3.1 สมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.2 สมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก” โดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3.3 สมมติฐานข้อ 3 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t - test ชนิด

Independent Samples) ส่วนประสมการในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F – test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

4.3.4 สมมติฐานข้อ 4 “จำแนกตาม เพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง และขนาดของโรงเรียน ใช้สถิติการวิเคราะห์ค่าที (t-test ชนิด Independent Samples) ส่วนประสมการในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน แตกต่างกัน ใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA)

กรณีที่ต้องวิเคราะห์ค่า F- test ชนิดการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 หรือ .01 ผู้วิจัยทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยรายคู่ตามวิธีการของเซฟเฟ (Seheffe's Method) หรือ LSD. ตามความเหมาะสม

4.3.5 สมมติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก” โดยใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

4.3.6 สมมติฐานข้อที่ 6 วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาอำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD อย่างน้อย 1 ด้าน ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยใช้ค่าสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางการปรับลดความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยที่ได้มาจัดทำแนวทางการปรับลดความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ โดยผู้วิจัยนำตัวแปรความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน 2 ด้าน คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กรและปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต มาสร้างเครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์ และนำเสนอต่อคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อพิจารณาความถูกต้องเหมาะสม แล้วนำไปสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 10 ท่าน จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการ

สัมภาษณ์มาสรุปรวบรวมแนวคิดและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) จะได้เป็นแนวทางการพัฒนางานวิจัย แล้วนำเสนอในรูปแบบความเรียง

## สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีการศึกษา สรุปผลได้ ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต และ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีการศึกษา ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมและรายด้านทุกด้าน

พบว่า ไม่แตกต่างกัน

3.3 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีงาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

3.4 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีงาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียง 1 ด้านคือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีงาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีงาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายได้ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

4.2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีงาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน ไม่แตกต่างกัน

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีงาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4.4 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปีงาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหาร

สถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่า ผู้บริหารสถานศึกษาและ รองผู้บริหารสถานศึกษา ที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 10 – 20 ปี และน้อยกว่า 10 ปี

5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD ( $X_t$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาปทุมธานี พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ( $r_{xtyt} = 0.084$ ) ส่วนความสัมพันธ์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ทั้ง 6 ด้าน กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กันทางลบ อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x6yt} = -0.365^{**}$ ) ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ( $X_2$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x2yt} = -0.396^{**}$ ) ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ( $X_5$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x5yt} = -0.399^{**}$ ) ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ( $X_4$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x4yt} = -0.400^{**}$ ) ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน ( $X_1$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x1yt} = -0.461^{**}$ ) ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) มีความสัมพันธ์ทางลบอยู่ในระดับปานกลาง ( $r_{x3yt} = -0.506^{**}$ )

6. อรรถาธิบายปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีจำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานีได้แก่ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ )

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ( $X_6$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์เท่ากับ 0.637 และ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร ( $X_3$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -1.091 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีทงภาพ ใ้ร้อยละ 29.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.29784$

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณในคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_t' = 5.107 - 0.290 X_3 + 0.170 X_6$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z_{Yt}' = -1.091 Z_3 + 0.637 Z_6$$

7. แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีทงภาพ มีจำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต สรุปจากคำสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ ดังนี้

#### 7.1 ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร

แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปีทงภาพ ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร ดังนี้

7.1.1 ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน และยืดหยุ่นให้ทันต่อโลกปัจจุบัน

7.1.2 ผู้บริหารมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของแต่ละบุคคลมีการกำกับติดตามงานสนับสนุนการทำงาน

7.1.3 ผู้บริหารสร้างบรรยากาศในองค์กรที่เป็นมิตร มีความเป็นกันเองกับเพื่อนร่วมงาน

7.1.4 ผู้บริหารสร้างสภาพการณ์ในสถานศึกษาให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม

7.1.5 ผู้บริหารหมั่นดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจของตนเอง  
อยู่เสมอ

7.1.6 ผู้บริหารต้องปรับตัวและรับมือกับความเปราะบางจาก  
สถานการณ์ที่คาดเดาไม่ได้

7.2 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

แนวทางการปรับเปลี่ยนปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค  
BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ดังนี้

7.2.1 ผู้บริหารต้องมีการปรับตัว พัฒนางานเอง เปลี่ยนแปลงให้ทัน  
ต่อสถานการณ์ปัจจุบันและอนาคต

7.2.2 ผู้บริหารต้องมีทักษะการสื่อสารที่สามารถพัฒนาองค์กร  
ในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ โดยการสร้างนวัตกรรมและการนำเทคโนโลยี  
มาใช้

7.2.3 ผู้บริหารต้องมีอุดมการณ์ในการทำงาน ปรับกลยุทธ์ในการ  
บริหารงานที่มีคุณภาพ เพื่อความก้าวหน้าในวิชาชีพ

## อภิปรายผล

ในการวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD  
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
ปทุมธานี ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยขอเสนอการอภิปรายผลในประเด็นสำคัญ ดังนี้

1. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงาน  
เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และ  
รองผู้บริหารโรงเรียน โดยรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่  
อยู่ในระดับน้อย โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านลักษณะงาน และ  
ความโปร่งใสในการบริหารงาน ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ด้าน  
เทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศ  
ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต และ ด้านสัมพันธภาพใน  
องค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย  
ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในยุคที่มีความพลิกผันนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา สามารถรับมือกับความ



ทำท่ายได้ดี อาจมีคุณสมบัติและแนวทางการบริหารในด้านที่มีความยืดหยุ่นและปรับตัวได้ดี มีแนวคิดในการปรับตัวที่เข้าใจว่าโลกเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา จะไม่ยึดติดกับรูปแบบเดิม ๆ และพร้อมปรับตัวและปรับกลยุทธ์การบริหารให้เหมาะสมในการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพนทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 82) ได้ทำการศึกษา สภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า สภาวะความเครียดโดยรวมอยู่ในระดับมาก สภาวะความเครียดที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สภาวะความเครียดด้านบทบาทขององค์กร ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน ด้านบรรยากาศในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านลักษณะพื้นฐานของงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทยา มูลเมือง (2560, หน้า 92) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน ผลวิจัย พบว่า ระดับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย โดยปัจจัยที่อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือ ปัจจัยด้านงานและบทบาทหน้าที่ รองลงมาคือ ปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคม ปัจจัยด้านส่วนตัวบุคคล และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ตามลำดับ

2. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการบริหารงานวิชาการ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนในด้านต่าง ๆ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา การบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาการศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาต่างมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานให้โรงเรียนสามารถตอบสนองต่อเป้าหมายทางการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เมรินทกาล พัฒนทรัพย์พิศาล (2560, หน้า 121) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ผลวิจัย พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากทุกด้านเรียงจากค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ และด้านการบริหารงานทั่วไป รวมถึงผลวิจัยของ สุพัตรา ดีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 175) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ ผลวิจัย พบว่า ระดับประสิทธิผลการบริหารของโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ และอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ประสิทธิผลการบริหารงบประมาณ ประสิทธิผลการบริหารงานทั่วไป และประสิทธิผลการบริหารงานบุคคล

3. ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

3.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ โดยรวมและรายด้านทุกด้านพบว่า ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า ความเครียดของผู้บริหารยุคปัจจุบันมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นจากโครงสร้างการทำงานมากกว่าความแตกต่างทางเพศ เนื่องจากเพศไม่ได้เป็นตัวแปรที่สำคัญมากพอที่จะส่งผลกระทบต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากปัจจุบันความแตกต่างเรื่องเพศเป็นที่ยอมรับมากขึ้นผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิงต่างก็มีสิทธิและเสรีภาพ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นาดยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 112) ได้ทำการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลวิจัย พบว่า ระดับความเครียดในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Suleman, Hussain and Jumanı (2018, pp. 240 – 258) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาทั้ง

เพศชายและเพศหญิงในแคว้นไคเบอร์ปัคตูนควา จากการศึกษาพบว่า ความเครียดจากการทำงานระหว่างผู้บริหารเพศชายและเพศหญิงไม่แตกต่างกัน

### 3.2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าโดยรวม และรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ ทั้งผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาต้องเผชิญกับความท้าทายและแรงกดดันจากสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุค BANI WORLD เช่น การบริหารจัดการนโยบาย ปัญหาทางการศึกษา และความคาดหวังจากผู้เกี่ยวข้อง นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมและการกระจายอำนาจอาจช่วยลดความแตกต่างของระดับความเครียดระหว่างตำแหน่ง ส่งผลให้ระดับความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ อติศร ถวิลคำ (สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2568) กล่าวว่า สถานภาพการดำรงตำแหน่ง แม้ว่าผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาจะมีตำแหน่งที่ต่างกัน แต่ทั้งสองฝ่ายมีภาระหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกันอย่างใกล้ชิด และต้องเผชิญกับความท้าทายร่วมกันมีวิธีการแก้ไขปัญหาทางการศึกษาร่วมกัน จึงส่งผลให้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ชวนะ ทวีอุทิศ (สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2568) กล่าวว่า เนื่องจากต้องรับผิดชอบภาระงานที่คล้ายคลึงกัน เผชิญกับปัญหาและแรงกดดันจากปัจจัยภายนอกที่เหมือนกัน และทำงานภายใต้นโยบายเดียวกันของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ทำให้ความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงส่งผลให้สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ไม่มีผลต่อความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

### 3.3 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้าน แตกต่างกัน โดยรวมและรายด้านทุกด้าน ผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนและรองผู้บริหารที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะ

สถานศึกษาขนาดกลาง ขนาดใหญ่ และขนาดใหญ่พิเศษ ที่แตกต่างกัน ย่อมมีปริมาณงานงบประมาณ จำนวนนักเรียน จำนวนบุคลากร และสภาพแวดล้อมแตกต่างกันอยู่แล้ว ปัญหาที่อาจก่อให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานจึงมีไม่เท่ากัน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจึงมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ นาดยา สุวรรณจันทร์ (2560, หน้า 112) ได้ทำการศึกษาการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 พบว่า โดยรวมและรายด้านทุกด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขนาดของสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้บริบทของสถานศึกษาแตกต่างกัน ผู้บริหารที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันจึงมีความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ พรณทิพา สุตาสุข (2560, หน้า 282) ได้ทำการศึกษาการศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29 พบว่า สภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียน โดยรวม ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3.4 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปีกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียง 1 ด้านคือ ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว แตกต่างกัน โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งอาจเป็นเพราะ ผู้บริหารที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกันอาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาทั้งที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป ต่างได้รับการพัฒนาฝึกอบรมก่อนแต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารสถานศึกษาและในระหว่างปฏิบัติหน้าที่เป็นการต่อเนื่อง จึงได้รับการเรียนรู้ มีความรู้ความเข้าใจว่าการเป็นนักบริหารต้องเจอกับปัญหาอยู่เป็นประจำต้องเผชิญกับแรงกดดันอยู่เสมออาจเกิดความเครียดจากการทำงานได้จึงคิดว่าเป็นเรื่องปกติและสามารถควบคุมความเครียดให้อยู่ในระดับไม่สูงจนก่อให้เกิดปัญหา ตลอดจนการพัฒนาฝึกอบรมในเรื่องการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน

หน่วยงานที่รับผิดชอบก็มีกิจกรรมฝึกอบรมรวมทั้งการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องกับสมาชิ  
อยู่อย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับการจัดการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาของสำนักงาน  
คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่เน้นให้ผู้บริหารทุกคนได้รับการพัฒนา  
ซึ่งสอดคล้องกับผลวิจัยของ ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559, หน้า 159) ได้ทำการศึกษาความเครียด  
จากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า  
ระดับความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา ในจังหวัด  
นครราชสีมา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ผู้บริหารที่มีระยะเวลาการ  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษา น้อยกว่า 10 ปีและตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีระดับ  
ความเครียดไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2566,  
หน้า 113) ได้ทำการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานศึกษาธิการ  
ภาค 11 ผลวิจัย พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ  
สมมติฐานที่ว่า ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาใน  
สำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร มีความแตกต่างกัน

#### 4. ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปีทั้งห้า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามเพศ สถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และ  
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า

##### 4.1 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

มัธยมศึกษาปีทั้งห้า ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหาร  
สถานศึกษา จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมและรายด้าน ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่ง  
ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าทั้งผู้บริหารเพศชายและผู้บริหาร  
เพศหญิงได้รับการอบรมและพัฒนาทักษะด้านการบริหารในมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้ง  
บทบาทหน้าที่และกระบวนการบริหารโรงเรียนต้องดำเนินไปตามนโยบายและกฎระเบียบที่  
กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากนี้ ความสามารถในการบริหารขึ้นอยู่กับประสบการณ์  
วิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำมากกว่าปัจจัยทางเพศ อีกปัจจัยหนึ่งคือการทำงานเป็นทีมของ  
ผู้บริหาร ซึ่งช่วยลดความแตกต่างในการบริหารโรงเรียนระหว่างเพศ ซึ่งสอดคล้องกับผล  
วิจัยของ ญัฐธัญญา โคทั้งคะ (2561, หน้า 183) ได้ทำการศึกษา วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผล  
ต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 22 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียน ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหาร และครูผู้สอน ที่มีเพศแตกต่างกัน โดยรวมไม่แตกต่างกัน และยังไม่สอดคล้องกับผล วิจัยของ พรพิสุทธิ พรหมเทศน์ (2566, หน้า 233) ได้ทำการศึกษาประสิทธิผลการ บริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลวิจัย พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน โดยเพศชายมีระดับ ความคิดเกี่ยวกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสูงกว่าเพศหญิง อย่างไม่มีนัยสำคัญ ทางสถิติ

4.2 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหาร สถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานใน โรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะผู้บริหารสถานศึกษาและรองผู้บริหารสถานศึกษาทำงานร่วมกันภายใต้ โครงสร้างการบริหารที่เป็นระบบและชัดเจน นอกจากนี้ นโยบายและแนวทางการบริหาร ถูกกำหนดจากส่วนกลาง ทำให้การดำเนินงานมีมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งการทำงานเป็น ทีมและการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบช่วยให้การบริหารมีความต่อเนื่องและมี ประสิทธิภาพโดยไม่ขึ้นอยู่กับตำแหน่ง สุดท้าย ประสิทธิภาพและทักษะของผู้บริหารทั้ง สองกลุ่มอาจไม่แตกต่างกันมากนัก ส่งผลให้ประสิทธิภาพการบริหารไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิมพ์พิลาสัย รักษ์โคตร (2566, หน้า 189) ได้ ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ผลวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รวมถึงผลวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2566, หน้า 186) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษานครพนม พบว่า การเปรียบเทียบประสิทธิภาพการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01

4.3 ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหาร

สถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ โรงเรียนขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้การบริหารงานบุคคลต้องมีโครงสร้างที่ซับซ้อนขึ้น รวมถึงการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการบริหารความขัดแย้งที่ซับซ้อนกว่าโรงเรียนขนาดกลาง ขณะที่โรงเรียนขนาดกลางอาจมีจำนวนบุคลากรน้อย ทำให้การบริหารมีความยืดหยุ่นมากกว่า นอกจากนี้ ทรัพยากรและงบประมาณที่แตกต่างกันก็อาจส่งผลกระทบต่อแนวทางการบริหารงานบุคคลในแต่ละขนาดโรงเรียน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ พิมพิลาสัย รักษโคตร (2566, หน้า 214) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ผลวิจัย พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ อธิกุล กุลนรัตน์ (2565, หน้า 235) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา นครพนม พบว่า ประสิทธิผลการบริหารทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวมมีความแตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทั้ง 6 ด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .01

4.4 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา ได้รับการพัฒนาและอบรมด้านการบริหารอย่างต่อเนื่อง ทำให้มีแนวทางการบริหารที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน อีกทั้งการบริหารโรงเรียนต้องดำเนินไปตามนโยบาย กฎหมาย และแนวปฏิบัติที่กำหนดไว้ชัดเจน ซึ่งช่วยลดความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีประสบการณ์มากและน้อย นอกจากนี้ การทำงานเป็นทีมและการปรึกษาหารือระหว่างผู้บริหารยังช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพในการบริหารโดยไม่ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน สุดท้าย ความสามารถในการบริหารอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยอื่น เช่น วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ และความสามารถในการปรับตัวมากกว่าประสบการณ์เพียง

อย่างเดียว ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลวิจัยของ สุพัตรา ตีท่าโพธิ์ (2564, หน้า 184) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาหนองคายและบึงกาฬ ผลวิจัย พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารโรงเรียนและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับผลวิจัยของ พิมพ์พิลาสัย รัชชโคตร (2566, หน้า 212) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้รับผิดชอบงานวิชาการ และครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

#### 5. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค

BANI WORLD ( $X_t$ ) กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ( $Y_t$ ) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบึงกาฬ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในยุค BANI WORLD กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบึงกาฬ โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางลบ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ ตั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่มัธยมศึกษาบึงกาฬมีการพัฒนากลไกในการรับมือกับความเครียดอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การใช้ภาวะผู้นำเชิงบวกหรือการบริหารจัดการความเครียดที่ดี นอกจากนี้ บริบทของโรงเรียนและชุมชนอาจส่งผลให้ปัจจัยความเครียดไม่กระทบต่อประสิทธิผลการบริหารมากนัก อีกทั้งระบบสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัดหรือเครือข่ายวิชาชีพอาจช่วยลดผลกระทบของความเครียดลง และสุดท้ายผู้บริหารอาจมีประสบการณ์และทักษะในการจัดการกับความไม่แน่นอนของยุค BANI WORLD ได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 235) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวม มีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิผลการบริหารงาน



โรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ ของชวนะ ทวีอุทิศ (สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2568) กล่าวว่า เนื่องจากผู้บริหารโรงเรียนมีการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต มีวิธีการจัดการกับความเครียดได้เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะเป็นความเครียดที่เกิดจากลักษณะส่วนบุคคลของตัวผู้บริหารเอง ความเครียดที่เกิดจากลักษณะงานที่ทำ ความเครียดที่เกิดจากสภาพแวดล้อมที่อยู่รอบตัวผู้บริหาร ตลอดจนความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ของผู้บริหารกับครูในโรงเรียน รวมถึงความเครียดที่เกิดจากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารในโรงเรียน จึงส่งผลให้ผู้บริหารสามารถบริหารสถานศึกษาได้อย่างเต็มความสามารถ จึงทำให้ความสัมพันธ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับต่ำ กับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

6. อำนาจพยากรณ์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ จำนวน 6 ด้าน พบว่า มีจำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ คือ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร และปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต โดยมีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.637 และ ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและ บรรยากาศในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ -1.091 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ได้ร้อยละ 29.90 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ  $\pm 0.29784$  ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารที่มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องย่อมมีแนวโน้มบริหารสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเชิงลบ อาจบ่งชี้ว่าความซับซ้อนของโครงสร้างหรือบรรยากาศที่กดดัน ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษา นอกจากนี้ ตัวแปรทั้งสองสามารถพยากรณ์ได้เพียง 29.90% ซึ่งสะท้อนว่า ยังมีปัจจัยอื่นที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เช่น นโยบายจากภายนอกหรือคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารเอง ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาของ พรพิสุทธ์ พรหมเทศน์ (2562, หน้า 235) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อม ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ 426 รongลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ -536 ตัวแปรทั้ง 2 ด้านนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยรวมได้ร้อยละ 8.90 และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ และยังสอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของ ชวนะ ทวีอุทิศ (สัมภาษณ์, 10 กุมภาพันธ์ 2568) กล่าวว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคตเป็นตัวแปรที่ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยยกระดับการบริหาร อย่างไรก็ตาม ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กรกลับมีอิทธิพลเชิงลบ อาจเป็นเพราะโครงสร้างที่ซับซ้อนหรือบรรยากาศการทำงานที่ไม่เอื้อต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

7. แนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ ที่ควรได้รับการพัฒนา มีจำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 6 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยไปใช้

ผู้วิจัยขอเสนอแนะปฏิบัติ ดังนี้

1.1 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD มีจำนวน 2 ด้านที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน คือ ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ดังนั้น ควรมีการพัฒนาปัจจัยการบริหาร เพื่อให้สามารถบริหารงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนมีคุณภาพมากขึ้น โดยสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษา เข้ารับการฝึกอบรมหรือประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อร่วมกันวิเคราะห์แนวทางในการบริหารประสิทธิผลโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ

1.2 จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งแสดงว่าผู้บริหารสถานศึกษา มีการเรียนรู้และปรับตัวอย่างต่อเนื่อง มีความสามารถในการสื่อสาร เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ดังนั้นสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา จึงควรจัดบริบทต่างๆ และจัดโครงการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อเตรียมพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต จะช่วยบรรเทาความเครียด และนำองค์กรไปสู่การบริหารประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนได้

1.3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋งกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพของการศึกษาและการพัฒนาผู้เรียนให้พร้อมเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงในโลกยุคผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความสำคัญ โดยอาศัยแนวคิด ทักษะ และเครื่องมือที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

## 2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

ผู้วิจัยขอแนะนำเสนอแนวปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ควรนำปัจจัยความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ไปทำการวิจัยในรูปแบบการวิจัยเชิงปฏิบัติการ เพื่อปรับลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาป๋ึงกาฬ และเขตอื่น ๆ ต่อไป

2.2 ควรศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา

2.3 ควรดำเนินการวิจัยและพัฒนารูปแบบการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารเพื่อปรับลดความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา เพื่อนำไปปรับใช้ ในการบริหารงานในสถานศึกษาให้เกิด ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กนกอร สมปราชญ์. (2560). *ภาวะผู้นำการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน: การศึกษา*
- กมลทิพย์ อินแก้วเครือ. (2564). ทักษะและภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารการประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(14): 985 – 991
- กมลวรรณ จันท. (2564). การบริหารสถานศึกษายุคโลกพลิกผัน ฉลาดรู้เท่าทันดิจิทัล. *การประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 14. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*. 2(14), 1004 – 1005
- กรมสุขภาพจิต (2543). *การศึกษาคำเครียด สาเหตุ วิธีการแก้ปัญหาและวิธีการจัดการกับความเครียดของเครือข่ายผู้ปฏิบัติงานสุขภาพจิต จังหวัดสกลนคร*. สกลนคร: โรงพยาบาลจิตเวชขอนแก่น กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข
- กรมสุขภาพจิต. (2563). *ปัญหาสุขภาพจิตในประเทศไทย*. สืบค้นเมื่อ 12 กุมภาพันธ์ ธันวาคม 2567. จากเว็บไซต์: <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2469>
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2556). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานคร.
- \_\_\_\_\_. (2553). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 127 ตอนพิเศษ 98 ง. หน้า 53. 18 สิงหาคม 2553.
- \_\_\_\_\_. (2556). *คู่มือการบริหารโรงเรียนในโครงการพัฒนาการบริหารรูปแบบ นวัตกรรม*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย จำกัด.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2561). *การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กิตติมา ศิริไชย. (2564). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มสนับสนุนบริการทั่วไปโรงพยาบาลสมิติเวชในเขตกรุงเทพมหานคร*. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). *การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษา*. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

- คณิน คำแพง และพรชัย สิทธิศรีธนย์กุล (2563). *โมเดลภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดขอนแก่น*.  
โมเดลแข่งขันภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมและภาวะผู้นำแบบดิจิทัล.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- คณิน จินตนาปราโมทย์ และพรชัย สิทธิศรีธนย์กุล. (2562). *สรีรวิทยาความเครียด*  
จากการทำงานและการแก้ปัญหาเมื่อเผชิญความเครียดในอาชีพแพทย์.  
ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์. J Med Health Sci. 26(2). 112 – 123.
- คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล. (2566). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา*. วิทยานิพนธ์ รบ.ม.  
สงขลา. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งเอเชียและแปซิฟิก. (2018). *เศรษฐกิจและสังคม*  
*แห่งเอเชียและแปซิฟิก*. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ มกราคม 2567. จาก  
เว็บไซต์: <https://www.mfa.go.th/th/content/5d5bcd6215e39c306001051d?cate=5d5bcb4e15e39c306000684f>.
- จิตรา แก้วมะ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- จิรนุช จิตราทร. “ความเครียด” *คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล [ออนไลน์]* แหล่งที่มา: <https://www.rama.mahidol.ac.th>  
: <https://educathai.com/knowledge/articles/652>
- จิราเจต วิเศษดอนหวาย. (2565). *ลาก่อน VUCA มาแล้ว BANI : ชวน ผอ. ปรับตัว และโรงเรียนให้ทันการเปลี่ยนแปลง*. สืบค้นเมื่อ 22 กุมภาพันธ์ มกราคม 2567.  
จากเว็บไซต์ : <https://www.educathai.com/knowledge/articles/652>
- ชูขวัญ รัตนพิทักษ์ธาดา และประทุมทอง ไตรรัตน์. (2566). *สมรรถนะของผู้นำทางการศึกษาเพื่อการอยู่รอดและเติบโตในยุค BANI World*. *วารสารวิชาการสถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก*, 9 (1), 16 – 28

ฐิติรัตน์ ดิลกคุณานันท์ (2560). *ความเครียดจากการทำงาน การสนับสนุนทางสังคม และ  
พลังสุขภาพจิตของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอุบัติเหตุฉุกเฉินใน  
พื้นที่เสี่ยงภัยจังหวัดชายแดนใต้*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. สงขลา:  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ณัฐฐนิชา โคทังคะ. (2561). *วัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงาน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22*.

วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

दारुंग วัชรินทร์รัตน์, ธนาพล จีระเดชภักดิ์, นิภาพร บินสัน, ปฏิวัติ รวยริน, แทนไท ลิ้มสกุล  
, สุจิน บุตรดีสุวรรณ, สุทธิพร บุญส่ง, สุวรรณกาญจน์ สุพมาตรา, อุษา แก้วก่า  
दारुंग วัชรินทร์รัตน์, ธนาพล จีระเดชภักดิ์, นิภาพร บินสัน, ปฏิวัติ รวยริน, แทนไท ลิ้มสกุล  
, สุจิน บุตรดีสุวรรณ, สุทธิพร บุญส่ง, สุวรรณกาญจน์ สุพมาตรา,  
อุษา แก้วก่า. (2566). *การบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสใน  
สถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ศษ.ม วารสารสมาคมพัฒนาวิชาชีพการบริหาร  
การศึกษาแห่งประเทศไทย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ดวงพร สุรพงษ์พิพัฒนะ. (2565). *เคล็ดลับบอกเล่าความเครียด*. สืบค้นเมื่อ 19 ธันวาคม  
2566. จากเว็บไซต์: <https://dmh.go.th/news/view.asp?id=2469>.

ดอน รูปสม. (2562). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของ  
ข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เตือนใจ เขียนชานาจ. (2559). *ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ  
สถาบันอุดมศึกษาเอกชน*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ดวงพร ตรีพิชจักร (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างความโปร่งใสในการให้บริการประชาชน  
กับความเชื่อถือไว้วางใจของสาธารณชน: กรณีศึกษา ศูนย์ดำรงธรรม  
จังหวัดสุพรรณบุรี*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทรัพย์หิรัญ จันทักษ์. (2561). *รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุปัจจัยบทบาทการบริหาร  
เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานที่  
ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน*. วิทยานิพนธ์ ปรัช.ด. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



- ทัศนีย์ ใจดี. (2561). *สภาพ ปัญหา และประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว. (2560). *ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสระบุรีแก้ว เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ฉะเชิงเทรา: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- ไทยโพสต์. (2565). *ปลัดศธ.ชี้โลกเข้าสู่ยุค BANI World รวมความปั่นป่วนไว้นี้ทั้งหมด กระทบการศึกษาโดยตรง มอบนโยบายรับมือ อุดรuckerเรียนถดถอย*. สืบค้นจาก <https://www.thaipost.net/education-news/255668/>
- ธนาพนธ์ ดาชัน. (2562). *ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ธัญญลักษณ์ ผาภูมิ. (2559). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำทางวิชาการกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาร้อยเอ็ด เขต 1*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ธัชชัย จำลอง. (2561). *คอมพิวเตอร์และสารสนเทศเพื่องานอาชีพ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด ยูเคชั่น.
- นรินทร์ รินพนัสลัก นัสนวรรณ ใจมั่น และราชวดี สุขภิรมย์. (2566). การปรับตัวของครูปฐมวัยในยุค BANI WORLD. *วารสารมนุษยสังคมศาสตร์*: 1(3) :11 – 20
- นิตยา สุวรรณจันทร์. (2560). *การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- นิภาดา พรหมเมือง. (2560). *สภาพปัญหาและแนวทางการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บรรจง ลาวะลี. (2560). *บทบาทผู้บริหารสถานศึกษาในยุคไร้พรมแดน*. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 6(2): 206 – 215.

- บุษรา บุญทะหล้า. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2556). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- เบญจวรรณ วงศ์ปราชญ์. (2561). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดและการเผชิญความเครียดของนักเรียนพยาบาล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก. *วารสารพยาบาลทหารบก*. 19(2). 201 – 210.
- ปภาลักษณ์ โสมแพ้ว. (2565). *ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประจัญ เดชสุด. (2562). *สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาเอกชนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประทีน จันทรตะละ. (2560). *แนวทางการบริหารทั่วไปโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- ประมุล สุวรรณมาโจ. (2562). *สภาพและปัญหาการบริหารทั่วไปของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประภากร ใจบุญ. (2564). *อิทธิพลของลักษณะงานและสภาพแวดล้อมที่มีต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 18(1), 92 – 105.
- ปัทมา ประทุมสุวรรณ. (2561). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุราษฎร์ธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.

- ปิยะวรรณ คิตโตเสดา. (2561). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พจนานุกรมไทย. (2554). *ความหมายของความเครียด. เข้าถึงได้จาก* <https://dictionary.orst.go.th>. 22 มกราคม 2566.
- พนิดา จำจด. (2561). *การศึกษาศมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการปฏิบัติงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานกศน: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.*
- พรรณทิพา สุตาสุข. (2560). *การศึกษาสภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*
- พงษ์พิพัฒน์ นารินรักษ์. (2563). *ปัจจัยการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. วิทยานิพนธ์ ค.ม.สกลนคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พรพิสุทธิ พรหมเทศน์. (2562). *ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*
- พัชรินทร์ ยืนนาน. (2560). *การพัฒนาแนวทางการบริหารงบประมาณในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาศรีนคราณี เขต 4. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.*
- พัชรินทร์ ราชโส. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับประสิทธิผลของการบริหารงานโรงเรียนขนาดใหญ่ สำนักงานเขตหนองจอก สังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- พิมพ์ฤทธิ์ เทียงภักดี. (2565). *รูปแบบการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 1. วารสารสิรินธรปริทรรศน์ 23 (1): 226 – 228.*
- พิมพ์พิลาวัลย์ รักษโคตร. (2566). *ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการ โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.*

- ภัทรกร มิ่งขวัญ. (2561). การศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อการบริหารงานโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดนครสวรรค์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ภาคภูมิ ทองลาด. (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ภารดี อนันต์นาวิ. (2552). หลักการแนวคิดทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด
- มณฑา ลิ้มทองกุล. (2562). สาเหตุความเครียด วิธีเผชิญความเครียด และผลที่เกิดขึ้น ในนักศึกษาพยาบาล. ราชบัณฑิตยบาลสาร, 2(15), 192 – 205.
- มาลัย อินเทพ. (2560). แนวทางการบริหารงานงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามหลักธรรมาภิบาลโรงเรียนพื้นที่สูง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. เชียงราย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย.
- เมรินทกาส พัฒนทรัพย์พิศาล. (2559). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23. วิทยานิพนธ์ .ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
- ระเปียบ สุวรรณมาโจ. (2562). สภาพ ปัญหาและประสิทธิผลการบริหารงานงบประมาณของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัด นครพนม. วิทยานิพนธ์ .ค.ม.สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในสตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา จันทบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- รัชนิกร หงส์พนัส. (2566). สร้างประสบการณ์การเรียนรู้ประวัติศาสตร์ครั้งใหม่ ด้วย *Historicovator* นวัตกรรมสื่อ Metaverse. เข้าถึงได้จาก <https://www.cioworldbusiness.com/create-a-new-history-learning-experience-with-historicovator-a-metaverse-media-innovation/> 22 มกราคม 2566.

- ริญญาภัทร์ สุภาศิริธนานนท์. (2563). บทบาทผู้บริหารกับบรรยากาศองค์กรของโรงเรียน  
ประถมศึกษาจังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ ศษ.ม.นครปฐม: มหาวิทยาลัย  
ศิลปากร
- รุ่งฤดี นนทภา. (2560). การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการด้านการจัดการเรียน  
การสอนโรงเรียนเทศบาล 1 กาฬสินธุ์พิทยาสีห์สังกัดเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์  
เขต 3. วิทยานิพนธ์ ค.ม. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- วรรณดี จันทรวงทอง. (2559). การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
เขต 11. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สุราษฎร์ธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี.
- วรารณณ์ ธนากุลจิราวัฒน์. (2559). ประสิทธิภาพการบริหารงานงบประมาณของ  
สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- วริยาพัชร วรภัทร์สรกุล. (2566). กระบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการกับการเสริมสร้าง  
ทักษะการจัดการองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษายุค BANI World.  
วารสารปราชญ์ประชาคม. 1 (5) กันยายน – ตุลาคม 2566
- วรุจ วรดล. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำวิถิต่างเป้าหมายของผู้บริหาร  
สถานศึกษากับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วฐิ์ สนวนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและ  
ความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วัฒนาพร ระเบียบทุกข์. 2563. สมรรถนะเด็กไทยในยุคโลกพลิกผัน (VUCA World).  
วารสารครูสภาวิทยากร, 1(1), 8 – 18.
- วัชรารณณ์ ประภาสะโนบล. (2564). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้ของ  
นักศึกษาครูโดยใช้โครงงานเป็นฐานร่วมกับการสอนแบบสร้างสรรค์เพื่อ  
เสริมสร้างความสามารถในการสร้างสรรค์นวัตกรรมของนักเรียน.  
วิทยานิพนธ์ ศษ.ม นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- วาทีตยา ราชักดี (2561). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานบุคคลในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 22  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วิกานดา รัตนพันธ์. (2564). ความเครียด (Stress) อาการ สาเหตุ ประเภท การรักษา. (ออนไลน์).สืบค้น วันที่ 25 มกราคม 2567]. สืบค้นจาก :  
<https://ihealzy.com/stress-0508/>
- วิทยา มูลเมือง (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน. วิทยานิพนธ์ ค.ม. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- วิยะดา โพธิ์ทะโสม. (2559). ปัจจัยการควบคุมภายในที่ส่งผลต่อการบริหารงานงบประมาณโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 22. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร.
- วิลาวลัย ศรีบุศกร. (2561). การบริหารทั่วไปในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ฯ.
- วิไลรัตน์ คำแก้ว และ พระครูปลัดจกพรพล สิริธโร. (2566). ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเลย หนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. หนองบัวลำภู: วิทยาลัยพณิชยบัณฑิต
- วิไลลักษณ์ ฐักิจ. (2567). ภาวะผู้นำเชิงคุณธรรมจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลงของโลก. ขอนแก่น: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น.
- วิศรุต มากกลาง (2566). ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลต่อสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วีรยุทธ เสาแก้ว. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศยามน อินสะอาด. (2565). การออกแบบไมโครเลิร์นนิ่งยุคดิจิทัล. *วารสารเทคโนโลยี และสื่อสารการศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*. 16(20), หน้า 16 – 31
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2559). การศึกษาความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
- ศุภวรรณ รูปงาม. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผล การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 21. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- สงบ อินทรมณี. (2562). การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น*, 16(1), 353 – 360.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2560). *เปิดบทบาทผู้นำระดับสูงแบบฉบับองค์กรคุณภาพ*. สืบค้นเมื่อ 11 กุมภาพันธ์ 2567. จากเว็บไซต์: <https://www.ftpi.or.th/2022/105344>
- ลัมมา รณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- สาวิตรี บุญนุกูล. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ ค.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา
- สมพงษ์ เกษานุช และคณะ. (2562). บทบาทผู้นำกับกระบวนการพัฒนาชุมชน. *วารสารศิลปศาสตรราชชมงคลสุวรรณภูมิ*, 1(3), 293 – 306.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2561). *แผนหลัก สสส. 2561 – 2563 กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)*. สืบค้นเมื่อ 22 มกราคม 2567. จาก <http://resource.thaihealth.or.th/library/hot/16191>
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2562). *ผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกผันต่อการบริหารราชการ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ. (2562). *นวัตกรรมเพื่ออนาคต. กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ: องค์การมหาชน*
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ. (2567). *สารสนเทศทางการศึกษาปี การศึกษา 2566*, บึงกาฬ: กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศ.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ สำนักงานกฤษฎีกา. (2553).

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2553. กรุงเทพฯ: พริกหวาน  
กราฟฟิค.อนันตวิทย์ ชวงอี. (2566). *Thai Learners' Key Competencies  
in a VUCA World*. วารสารวิชาการ.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา.(2564). *แผนปฏิบัติการดิจิทัล สำนักงานเลขาธิการ  
สภาการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ปฏิบัติการเทคโนโลยีสารสนเทศ  
ทางการศึกษา.

สุกัญญา แซ่ม้อย. (2561). *การบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์  
แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดสบาย จุลกัทัพพะ. (2562). ผลของการจัดกิจกรรมกลุ่มตามแนวคิดจิตบำบัด  
สัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลต่อภาวะซึมเศร้าในผู้สูงอายุสถานสงเคราะห์  
คนชราบ้านเขาบ่อแก้ว. *วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก  
โรงพยาบาลพระปกเกล้า*, 36(4), 312 – 320.

สุนทร คุณชัยมั่ง. (2565). การบริหารงาน เพื่อสนับสนุนนวัตกรรมชุมชนและการขยายผล  
สู่การเปลี่ยนแปลงเศรษฐกิจและสังคม. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนา  
นวัตกรรมสังคม วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม: มหาวิทยาลัยรังสิต

สุพัตรา ดีท่าโพธิ์. (2564). *ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหาร  
โรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา  
หนองคายและบึงกาฬ*. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
สกลนคร

สุพิชา สรงประเสริฐ (2564). *การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการทำงานของผู้  
ประกอบอาชีพอิสระในเจเนอเรชั่นวายโดยมีรูปแบบการจัดการความเครียด  
แบบมุ่งเน้นการแก้ปัญหาเป็นตัวแปรกำกับ*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม.  
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สุรเชษฐ สุวรรณมาลี. (2564). *ปัจจัยความเครียดที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูใน  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1*.  
วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.



สุภาพรพรณ อนุกุล. (2565). ทักษะความเข้าใจและมิติติจิทัล (Digital literacy).

สืบค้นเมื่อ 25 เมษายน 2567. แหล่งที่มา

<https://erp.mju.ac.th/articleDetail.aspx?qid=1246>.

อดุลย์ อุบลสี. (2566). พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร.

อรุณเกียรติ จันทร์ส่งแสง, ช่อชะบา ชื่นบาน, อัจฉรา สาหุทัต, อลิษา สุคุณพันธ์. (2566).

การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชากับการบริหารการศึกษาเชิงบวก เพื่อการ

พัฒนาชุมชนการศึกษาที่ยั่งยืนของโลกยุคพลิกผัน. วารสารสหศาสตร์ศรี

ปทุมชลบุรี (Online) 9 (2) พฤษภาคม-สิงหาคม 2566:

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

อมรรัตน์ อุปพงษ์. (2560). ปัจจัยการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการ

จัดการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นสำคัญในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร:

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อดิสร ก้อนคำ. (2563). กลยุทธ์การบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพ

สำหรับโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่

การศึกษาประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ป.ด.

สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

อรรณณ พ่องคณะ. (2560). แนวทางการแก้ไขปัญหาความเครียดของครูในโรงเรียน

เศรษฐกิจพอเพียง ในพระราชูปถัมภ์. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

อ้อยทิพย์ บัวจันทร์. (2563) ความเครียดและวิธีเผชิญความเครียดของนักศึกษา

สาธารณสุข. วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร. 7(2). 194 – 203.

อรอุมา ไกลฝน. (2564). ภาวะผู้นำทางวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ

ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา

สกลนคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ ค.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

- อัญชลี ไหมทอง และ ชีระภาพ เพชรมาลัยกุล. (2566). *การวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหาร การศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาในยุคพลิกผัน*.  
วิทยานิพนธ์ กศ.ม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อานุกาฬ เลขะกุล. (2564). ความปกติถัดไปอุดมศึกษา: ความท้าทาย. *วารสารการศึกษา และนวัตกรรมการเรียนรู้*. 1(2): 111
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2562). *การบริหารสถานศึกษายุคดิจิทัล (School Management in Digital Era)*. สืบค้นเมื่อ 20 กุมภาพันธ์ 2567. เข้าถึงจาก  
<http://www.pracharathschool.go.th/skill/detail/52232>
- aiyeoba, A ,Jibril, (2011). *Sources of Occupational Stress among Secondary School Administrators*. Kano State: Nigeria.
- Albrecht, K. (1979). *Stress and the manager*. Englewood Chiffs. New Jersey: Prentice – Hall.
- Aydin. (2007). *The use of mind maps and the theory of multiple intelligences in the science instruction*. Academia.edu. 21, 74 – 79. Bruckman, A. (1997). *MOOSE Crossing: Construction, community, and learning in a networked virtual world for kids*. (Doctoral dissertation, Massachusetts Institute of Technology).  
Retrieved from <http://www.static.cc.gatech.edu/~asb/thesis/>
- Clark, E.H. (2012). *An Analysis of Occupational Stress Factors as Perceived by Public School Teachers*. Dissertation Abstracts International, 40(10 – A), 4224.
- Coopersmith, K. (2022). *Personal Development Planning and Vertical Leadership Development in a VUCA World*. Retrieved from  
<https://scholar.valpo.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1380&context=jvbl>
- Cooper & Marshall. (1976). *Occupation Source of Stress*. 495(5), 11 – 28.
- Cobb & Rodgers. (1982). *Coping with job stress*. *ISR Newsletter*. Winter. New York: Amacon. (38 – 64)
- Cooper, Dewe, P.& O’ Driscoll, M. (2001) *Organizational Stress: A Review and Critique of Theory, Research and Applications*. Sage Publications, London.

- Dubrin, A.J. (1990). *Effective Business Psychology*. 3rd ed. New Jersey : Prentice–Hall.
- Daniel, R. T. (1998). *The History of Western Music*. In *Britannica online : Macromedia*.  
Available from <http://www.eb.com> May 6<sup>th</sup>, 2017.
- Derick, M (2016). *The Role of the Principal in Schools*. แหล่งสืบค้น  
: <http://teaching.about.com/od/admin/tp/Role-Of-The-Principal.htm>
- Dawkins, R. E., & Seltzer, (1985). C. B. *Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing*. Philadelphia: WB Saunders.
- EAE Business School. (2022). *The Most In–Demand Soft Skills in 2022: Skills for an Uncertain World*. Retrieved from <https://www.eae.es/en/news/eae-news/most-demand-soft-skills-2022-skills-uncertain-world>
- Engel (1962, p. 471, อ้างถึงใน เขาวลัษณ์ อิงสวัสดิ์, 2556, หน้า 45 – 46) Engel, G.L. (1962). *Psychological Development in Health and Disease*. Philadelphia: W.B.Saunders.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M. & Donnelly, James H. (1997). *Organizations: Behavior, Structure, Processes*. (10th ed). Boston: McGraw Hill.
- Hester, J.P. & Killian, D.R. (2011). *The leader as moral agent: Praise, blame, and the artificial person*. The Journal of Values Based Leadership, 4 (1), 93 – 104.
- Harvard Business Review. (2015). *The success of both old and new businesses*  
Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/354432053\\_LEARNING](https://www.researchgate.net/publication/354432053_LEARNING)
- Hafen and Franden. (1981). *How to Live Longer*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice – Hall.
- Hoy & Miskel. (2001). *Educational administration: Theory, research and practice* (6ed.). New York: McGraw–Hill.
- Hashim, C.N. and Kayode, B.K. (2010). *Stress Management among Administrators and senior Teachers of Private Islamic School*. The Journal of Global Business Management.
- Latif, Suzana Abd & Ahmad, Mohd Amir Shaukhi. (2021). *Learning Agility Among Educational Leaders: A VUCA–Ready Leadership Competency*. Retrieved from [https://www.researchgate.net/publication/354432053\\_LEARNING](https://www.researchgate.net/publication/354432053_LEARNING)

- Janis. (1952). *Occupational Stress and Coronary Heart Disease*. Journal of Health and Social Behavior. 15 (1974): 12–27.
- Jamais Casicio. (2018). *THE KEY ADMINISTRATIVE COMPETENCIES OF MANAGERS REQUIRED FOR COMPANY DEVELOPMENT IN THE BANI WORLD*. 20 (2023): 20.
- Lazarus (2001). Personal control stress and coping processes A treoretical analysis. *Journal of Personallly and Social Personality*. 54(3), 466 – 475
- Martin and Osborne. (1989). *Behavior Modification: Human Rights and Legal Responsibilities*. Law in American Society. 4(2), 3 – 9.
- Manabete. (2016). *Job stress among school administrators and teachers in nigerian secondary schools and technical colleges*. Rectorate Adamawa State Polytechnic, Yola, Nigeria.
- Mahel, Thankgod Amukele. (2021). *Leadership Competencies For The Volatile, Uncertain Complex And Ambiguous (VUCA) Environment: Challenges To Higher Education*. Retrieved from <https://www.neliti.com/publications/379585/leadership-competencies-for-the-volatile-uncertain-complex-and-ambiguous-vuca-en>
- McDonald (1978). *Teachers' Perceptions of High School Principals' Leadership Behaviors Using the Principal Instructional Management Rating Scale (PIMRS) and the Relationship to the AYP (Adequate Yearly Progress) Status in High Poverty Suburban School Districts Located in Southeastern Pennsylvania*. Professors. Ed.D. Dissertation. Saint Joseph's University.
- Miller, L.H. and C.B. Keane. (1972). *Encyclopedia and Dictionary of Medicine and Nursing*. Philadelphia : WB Saunders.
- Morphet. (2007). *The Administration of the School Administrators. Dissertation Abstract International*. 34 (03): 705 – A.
- Moustaka, E. and Constantinidis, T.C. (2010) Sources and Effects of Work–Related Stress in Nursing. *Health Science Journal*, 4, 210 – 216.

- Pramjeeth, S., & Mutambara, E. (2022). A conceptual leadership framework and process for leading in a volatile environment. *Academy of Strategic Management Journal*. 21(S1). 1 – 15.
- Parekh, M. (2022). *Business Acumen: A much-needed Skill in the BANI world*  
Retrieved from <https://knolskape.com/blog/business-acumen-a-much-needed-skill-in-the-bani-world/>
- Quenin, M.J. (2010). *Job Stress and Coping Strategies of Special Education Directors and Supervisors in Michingan*. Dissertation Abstracts International. 76(6). 2119 – A.
- Selye, H. (1978). *The stress of life*. New York: McGraw – Hill Book.
- Sutherland, U.J. and C.L. Cooper. (1998). *Occupational Stress : Issues and Developments in Research*. New York : Laylor and Teances.
- Sullivan, A. M. (2014). How can teachers enable students to become empowered ? *Curriculum Perspectives*, 29(1), 53 – 63.
- Vancevich, J.M., Konopaske, R., & Matteson, M.T. (2008). *Organization behavior and manage ment* (8th ed.). New York: McGraw –Hill
- Frain & Valiga. (1979). *Stress Management for Human Services*. Michigan: Sage Publication, Inc.
- Leka, Griffiths and Cox. (2004). Job stress. job performance and social support among hospital nurses. *Journal of Nursing Scholarship*. 36(1), 73 – 78
- Walter, H.J. and S. Boyd. (2012). *Management Team Stressors and Their Impact on Administrator's Health*. New York: Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association March.

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. นายอดิสร ธิวิธคำ      รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ
4. ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร      ผู้อำนวยการโรงเรียนปึงกาฬ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปึงกาฬ
5. นายบันลือ พลพันธุ์      รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปึงกาฬ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญเสนอแนวทางการพัฒนา

1. รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร      ประธานหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
และหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์ อาจารย์ประจำหลักสูตร  
ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิตและ  
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย      ประธานหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายนรภัทร สิทธิจักร      รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
5. นายอดิสร ถวิลคำ      รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
6. ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนบึงกาฬ สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ
7. นายบันลือ พลพันธุ์      รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาบึงกาฬ
8. นางเฉลียว ชินโน      ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนศรีชมภูวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

9. นายวุฒิไกร คำแฝง

ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนศรีสำราญวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปทุมธานี

10. นายชนากฤต เปรม

รองผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ  
โรงเรียนพรเจริญวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาปทุมธานี

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ภาคผนวก ข

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการวิจัย

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๓



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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๓



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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.ศิกานต์ เพียรธัญญกรณ์

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

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๓

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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายอดิสร ถวิลคำ

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๓



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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ดร.สุรสิทธิ์ สิทธิอมร

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๔๓



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

๑ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย  
เรียน นายบรรลือ พลพันธุ์

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

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็น  
นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ  
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
การบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธาน  
ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ  
และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบ  
เครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี  
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธาตุมุข

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนกุศโลทัยาคาร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษา ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๑๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๐๔ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนธาตุพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถนนโยธาตุมุข

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตยืมเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน นครพนมวิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พื่อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมเครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตยืมท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พื่อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม

อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนบ้านม่วงพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พร รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๔๑๑๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พร โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘



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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์ชัยทองพิทยาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๕๗ ๐๒๒๕

โทรสาร ๐ ๔๒๕๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนโพธิ์สวรรค์ราษฎร์พัฒนา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนมัธยมวานรนิวาส

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนเรณูนครวิทยานุกูล

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความอนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๐๔ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสหราษฎร์รังสฤษดิ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอยืมทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนหนองหลวงศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๙๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๗๘๘

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

๙ กรกฎาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนอากาศอำนวยศึกษา

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๔๑๑๕ ซึ่งเป็น นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำ วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหาร โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศาสตร มหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการ ศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขอความ อนุเคราะห์ท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๔๐๔ ๒๒๒๘





ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๙๓๖

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

๓ สิงหาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๑๒๒๕๑๑๕ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษาค้นคว้าสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตขอให้ศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากท่านและรองผู้อำนวยการ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)  
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๓๙๐๙ ๒๒๒๘

ภาคผนวก ค

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

## แบบสัมภาษณ์องค์ประกอบ การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

### คำชี้แจง

1. การสัมภาษณ์มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ให้มีความเหมาะสม แบบสัมภาษณ์แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป
  - ส่วนที่ 2 ข้อมูลองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค

BANI WORLD

2. ลักษณะการสัมภาษณ์ จะใช้เวลาในการสัมภาษณ์ประมาณ 1 ชั่วโมง โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตจดบันทึกคำให้สัมภาษณ์ พร้อมบันทึกเสียงการให้สัมภาษณ์ไปพร้อมกันด้วย
3. การสรุปคำให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะสรุปประเด็นสำคัญให้ผู้ให้สัมภาษณ์ได้ทราบหลังจากเสร็จสิ้นการสัมภาษณ์
4. คำให้สัมภาษณ์ทั้งหมดผู้วิจัยจะนำไปใช้เพื่อประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

### ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์.....

ตำแหน่ง.....

วุฒิการศึกษา.....สถานที่ทำงาน.....

สัมภาษณ์เมื่อวันที่.....เดือน..... พ.ศ. ....เวลา.....น.

ชื่อผู้สัมภาษณ์ นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พอ

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์ ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์ กรรมการ

## ตอนที่ 2 ข้อมูลด้านองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลก

### ยุค BANI WORLD

จากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD แล้วนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และสรุปองค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ได้ 6

องค์ประกอบหลัก คือ

1. ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน
2. ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร
3. ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร
4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
5. ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

#### 1. ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน

ด้านลักษณะงาน และความโปร่งใสในการบริหารงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความเครียด ความรู้สึกกดดันในการบริหารงานเนื่องจากปริมาณงานของผู้บริหารสถานศึกษาที่มากเกินไป ความลำบากในการทำงาน งานที่ปฏิบัติมีขั้นตอน ความซ้ำซ้อน งานที่บริหารไม่ตรงกับความถนัด และความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากเกินไป โดยงานที่บริหารส่วนใหญ่เป็นงานที่มีความจำเป็นอย่างเร่งด่วน ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานมีจำกัด มีกระบวนการ ในการติดตามและประเมินผลที่ได้รับการยอมรับว่า เทียบตรง และเชื่อถือได้ สร้างความโปร่งใส พร้อมรับการตรวจสอบ

#### 2. ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร

ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารซึ่งเป็นผู้นำขององค์กรมีความกังวลในบทบาทและภาระงาน ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรมและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ ที่มีความซับซ้อน เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว มีข้อจำกัดด้านทักษะที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาทำให้งานที่วางแผนไว้ไม่บรรลุถึงเป้าหมาย



### 3. ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร

ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารเกิดความรู้สึกกดดันในการบริหารงาน เนื่องจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามีความเปราะบาง การวางแผนโครงสร้างการทำงาน การกำหนดทิศทางในสถานศึกษาแต่ขาดความชัดเจน และเป็นรูปธรรม บรรยากาศในการปฏิบัติงานยังไม่มี ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานมีจำนวนไม่เพียงพอ บรรยากาศในสถานศึกษายังไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพ บุคลากรยังขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนจนสภาวะต่างๆ เช่น แสง เสียง กลิ่น อากาศ บริเวณสถานศึกษาไม่พึงประสงค์ต่อการเรียนและการทำงาน

### 4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บุคลากรลาออกจากงานหรือย้ายสถานศึกษา และไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนินกิจกรรม ไม่ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือการบริหารงาน ไม่รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก สัมพันธภาพในสถานศึกษาเกิดความขัดแย้ง ผู้ใต้บังคับบัญชาเสี่ยงต่อการปฏิบัติ ตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา

### 5. ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ลักษณะส่วนบุคคลที่เกิดขึ้นทางอารมณ์ของบุคคล ที่รู้สึกหวั่นกลัว ไม่สบายใจ เนื่องจากการคาด เหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น มีความรู้สึกวิตกกังวล รวมถึงความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารสถานศึกษาที่เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทั้ง จากตนเองและสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงการตั้งมาตรฐานการบริหารงานไว้สูง และจริงจังกับชีวิต และการปฏิบัติงานมาก ไปตั้งมาตรฐานในการประสบความสำเร็จในชีวิตไว้ค่อนข้างสูง

### 6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการพัฒนาตนเอง เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมี โอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ รวมถึงต้องปรับตัวกับรูปแบบการบริหาร แนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับตัว ศึกษา

กลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุด มุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วย ความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทาย ทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ ต้องศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยการนำพาองค์กร ไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง และต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในการศึกษา ในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว

จากองค์ประกอบดังกล่าว ท่านเห็นด้วยหรือไม่อย่างไร เห็นด้วยกับ  
องค์ประกอบปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ไດบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

จากองค์ประกอบดังกล่าว ท่านไม่เห็นด้วยกับองค์ประกอบ ปัจจัยความเครียด  
ของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ไດบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง “ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อ  
ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี”

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
  2. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาแนวทางการปรับลดปัจจัยความเครียด  
ของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียนสังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
  3. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน
    - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
    - ตอนที่ 2 ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
    - ตอนที่ 3 ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี
- จึงขอความกรุณาจากท่านได้ตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บ  
รักษาคำตอบของท่านไว้เป็นความลับ โดยจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งไม่มีผลกระทบ  
ต่อท่านใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างสูงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบ  
คำถามครั้งนี้

นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์  
นักศึกษานิเทศศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## ตอนที่ 1

## ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อมูลเกี่ยวกับท่านโดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความตามสภาพที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

## 1.1 เพศ

- ☐ ชาย  
☐ หญิง

## 1.2 สถานภาพการดำรงตำแหน่ง

- ☐ ผู้บริหารสถานศึกษา  
☐ รองผู้บริหารสถานศึกษา

## 1.3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

- ☐ น้อยกว่า 10 ปี  
☐ ตั้งแต่ 10 – 20 ปี  
☐ มากกว่า 20 ปี

## 1.4 ขนาดของโรงเรียน

- ☐ โรงเรียนขนาดกลาง (จำนวนนักเรียน 120 – 719 คน)  
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่ (จำนวนนักเรียน 720 – 1,679 คน)  
☐ โรงเรียนขนาดใหญ่พิเศษ (จำนวนนักเรียนตั้งแต่ 1,679 คนขึ้นไป)

## ตอนที่ 2

### ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

#### ตัวอย่าง

| ข้อ                                         | ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD                                     | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 1. ดานลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน |                                                                               | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0                                           | ท่านรู้สึกว่าการะงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป | ✓                |   |   |   |   |

#### จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า ท่านรู้สึกว่าการะงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

| ข้อ                                          | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                            | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
|                                              |                                                                                                                               | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1. ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน |                                                                                                                               | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1                                            | ท่านรู้สึกว่าการะงานในการบริหารสถานศึกษาที่ท่านต้องรับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป                                                 |                  |   |   |   |   |
| 2                                            | ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานมีความลำบากเนื่องจากมีขั้นตอนและความซ้ำซ้อน ในการบริหารงานมากเกินไป                                  |                  |   |   |   |   |
| 3                                            | ท่านรู้สึกว่าการที่บริหารไม่ตรงกับความถนัด และความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากเกินไป                                        |                  |   |   |   |   |
| 4                                            | ท่านรู้สึกว่าการที่บริหารเป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก                                            |                  |   |   |   |   |
| 5                                            | ท่านรู้สึกว่าการทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานมีจำกัด                                                                           |                  |   |   |   |   |
| 6                                            | ท่านมีความกังวลกับกระบวนการติดตาม และประเมินผลที่ต้องสร้างความเปิดเผย และการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน                    |                  |   |   |   |   |
| 2. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร  |                                                                                                                               | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 7                                            | ท่านมีความกังวลในบทบาทและภาระงานเนื่องจากอาจนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้                                    |                  |   |   |   |   |
| 8                                            | ท่านรู้สึกวิตกกังวลในการบริหารงาน เนื่องจากต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรม                      |                  |   |   |   |   |
| 9                                            | ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว |                  |   |   |   |   |
| 10                                           | ท่านมีความกังวลในการบริหารงานเนื่องจากธรรมชาติในการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม                                           |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                                                             | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                                                                   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| <b>2. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร</b>              |                                                                                                                                                                      | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11                                                              | ท่านมีข้อจำกัดด้านทักษะที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยี<br>และนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาทำให้งานที่<br>วางแผนไว้ไปไม่บรรลุเป้าหมาย                                        |                  |   |   |   |   |
| <b>3. ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร</b>              |                                                                                                                                                                      | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 12                                                              | ท่านมีการวางแผนโครงสร้างการทำงาน การกำหนด<br>ทิศทางในสถานศึกษาแต่ยังขาดความชัดเจน และเป็น<br>รูปธรรม                                                                 |                  |   |   |   |   |
| 13                                                              | ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในการปฏิบัติงานยังไม่มี<br>เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร                                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 14                                                              | ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการบริหารงานมี<br>จำนวนไม่เพียงพอ                                                                                               |                  |   |   |   |   |
| 15                                                              | ท่านรู้สึกว่าบรรยากาศในสถานศึกษายังไม่เป็น<br>บรรยากาศแห่งมิตรภาพ                                                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 16                                                              | ท่านรู้สึกว่าบุคลากรยังขาดความรับผิดชอบต่องานที่<br>ได้รับมอบหมาย                                                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 17                                                              | ท่านรู้สึว่าสภาวะต่างๆ แสง เสียง กลิ่น อากาศ<br>บริเวณสถานศึกษาไม่พึงประสงค์ต่อการเรียนและการ<br>ทำงาน                                                               |                  |   |   |   |   |
| <b>4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว</b> |                                                                                                                                                                      | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 18                                                              | ท่านมีความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา<br>ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บุคลากรลาออกจากการงานหรือ<br>ย้ายสถานศึกษา และไม่ให้ความร่วมมือในการดำเนิน<br>กิจกรรม |                  |   |   |   |   |
| 19                                                              | ท่านมีความรู้สึว่าผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่<br>ไว้วางใจและเชื่อถือการบริหารงาน                                                                              |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                                                      | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                         | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว |                                                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 20                                                       | ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความคิดเห็นของกันและกัน                         |                  |   |   |   |   |
| 21                                                       | ท่านมีความรู้สึกว่าคุณร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีการแบ่งพรรคแบ่งพวก                                     |                  |   |   |   |   |
| 22                                                       | ท่านมีความรู้สึกว่าคุณใต้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา                           |                  |   |   |   |   |
| 5. ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง        |                                                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23                                                       | ท่านรู้สึกหวั่นกลัว ไม่สบายใจ เนื่องจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์ หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น      |                  |   |   |   |   |
| 24                                                       | ท่านรู้สึกวิตกกังวล รวมถึงมีความกดดันภายในตนเอง ที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ทั้งจากตนเอง และสิ่งแวดล้อม |                  |   |   |   |   |
| 25                                                       | ท่านได้ตั้งมาตรฐานการบริหารสถานศึกษาไว้สูง                                                                 |                  |   |   |   |   |
| 26                                                       | ท่านเป็นคนจริงจังกับชีวิต และการปฏิบัติงานมาก                                                              |                  |   |   |   |   |
| 27                                                       | ท่านตั้งมาตรฐานในการประสบผลสำเร็จในชีวิตไว้ค่อนข้างสูง                                                     |                  |   |   |   |   |
| 6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต       |                                                                                                            | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 28                                                       | ท่านมีความรู้สึกกดดันในการพัฒนาตนเองเพราะงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้           |                  |   |   |   |   |
| 29                                                       | ท่านได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อยกว่าที่คาดหวังไว้                        |                  |   |   |   |   |



| ข้อ                                                    | ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                                                            | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|--------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำ<br>แห่งอนาคต |                                                                                                                                                               | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 30                                                     | ท่านมีความกังวลในการปรับตัวกับรูปแบบการ<br>บริหารแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่าง<br>รวดเร็ว                                                            |                  |   |   |   |   |
| 31                                                     | ท่านมีความกังวลเนื่องจากต้องศึกษากลยุทธ์เพื่อ<br>เตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้<br>เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมและ<br>เทคโนโลยีใหม่ ๆ |                  |   |   |   |   |
| 32                                                     | ท่านมีความกังวลที่ต้องเตรียมความพร้อมกับโลก<br>แห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และ<br>โอกาสที่ท้าทาย                                                    |                  |   |   |   |   |
| 33                                                     | ท่านมีความกังวลที่ต้องมีทักษะการปรับตัวให้ทันต่อ<br>การเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษา และพัฒนาทักษะ<br>การบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่                             |                  |   |   |   |   |
| 34                                                     | ท่านมีความกดดันที่จะต้องนำพาคณาจารย์ไปสู่<br>ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และข้อมูล<br>ข่าวสารที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง                              |                  |   |   |   |   |
| 35                                                     | ท่านมีความกังวลที่ต้องพัฒนาตนเองให้มี<br>ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาใน<br>การศึกษา                                                               |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

### ตอนที่ 3

#### แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน

#### สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ตามสภาพความเป็นจริงที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ตามเกณฑ์ดังต่อไปนี้

5 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

4 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **มาก**

3 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **ปานกลาง**

2 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **น้อย**

1 หมายถึง ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน อยู่ในระดับ **น้อยที่สุด**

#### ตัวอย่าง

| ข้อ            | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน                                                                                                                                                                       | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 1. ด้านวิชาการ |                                                                                                                                                                                                   | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0              | โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ | ✓                |   |   |   |   |

#### จากตัวอย่างแสดงว่า

ข้อ 0 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่า โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ อยู่ในระดับ **มากที่สุด**

| ข้อ             | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน                                                                                                                                                                        | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|-----------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 1. ด้านวิชาการ  |                                                                                                                                                                                                    | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1               | โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรให้สนองต่อความต้องการของผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมีส่วนร่วมในการวางแผน ให้คำปรึกษา มีการส่งเสริมสนับสนุน และเสนอแนวทางให้ครูจัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ |                  |   |   |   |   |
| 2               | โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                  |                  |   |   |   |   |
| 3               | โรงเรียนได้รับความร่วมมือในการส่งเสริมงานวิชาการแก่ชุมชน และองค์กรอื่น                                                                                                                             |                  |   |   |   |   |
| 4               | โรงเรียนมีความคล่องตัวในการดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น และนักเรียนคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร                                                           |                  |   |   |   |   |
| 5               | โรงเรียนมีการใช้สื่อและแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา                                                                                                                                    |                  |   |   |   |   |
| 6               | โรงเรียนมีการดำเนินงานทะเบียนวัดผล ประเมินผล และดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน                                                                                                                        |                  |   |   |   |   |
| 7               | โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษา                                                                                                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 8               | โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการศึกษา                                                                                                                                                     |                  |   |   |   |   |
| 9               | โรงเรียนมีการดำเนินงานแนะแนวอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                         |                  |   |   |   |   |
| 10              | โรงเรียนมีการประกันคุณภาพการศึกษา                                                                                                                                                                  |                  |   |   |   |   |
| 2. ด้านงบประมาณ |                                                                                                                                                                                                    | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 11              | โรงเรียนมีการจัดทำบัญชี การเบิก รับ เก็บรักษา จ่าย นำส่ง และควบคุมการเงิน ให้ถูกต้องและเป็นประโยชน์สูงสุด                                                                                          |                  |   |   |   |   |

| ข้อ                             | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน                                                                                      | ระดับความคิดเห็น |          |          |          |          |
|---------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|----------|----------|----------|----------|
| <b>2. ด้านงบประมาณ</b>          |                                                                                                                  | <b>5</b>         | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 12                              | โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา                                                 |                  |          |          |          |          |
| 13                              | โรงเรียนมีการดำเนินงานการอนุมัติการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบของทางราชการ ดำเนินงานพัสดุ และสินทรัพย์อย่างถูกต้อง |                  |          |          |          |          |
| 14                              | โรงเรียนมีการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ                                                            |                  |          |          |          |          |
| 15                              | โรงเรียนมีการพัฒนาจากการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา                                                    |                  |          |          |          |          |
| <b>3. ด้านการบริหารงานบุคคล</b> |                                                                                                                  | <b>5</b>         | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 16                              | โรงเรียนมีการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา                                                        |                  |          |          |          |          |
| 17                              | โรงเรียนมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา                          |                  |          |          |          |          |
| 18                              | โรงเรียนมีการดำเนินการเกี่ยวกับการประเมินผล การปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้นเงินเดือน บุคลากรอย่างเที่ยงธรรม       |                  |          |          |          |          |
| 19                              | โรงเรียนมีการจัดระบบทะเบียนประวัติ และการเสนอขอพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เป็นปัจจุบัน                     |                  |          |          |          |          |
| 20                              | โรงเรียนมีการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามมาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ                                  |                  |          |          |          |          |
| <b>4. ด้านการบริหารทั่วไป</b>   |                                                                                                                  | <b>5</b>         | <b>4</b> | <b>3</b> | <b>2</b> | <b>1</b> |
| 21                              | โรงเรียนมีการดำเนินงานตามแผนงานบริหารงานทั่วไป                                                                   |                  |          |          |          |          |
| 22                              | โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริมทางการศึกษา                                                                        |                  |          |          |          |          |

| ข้อ                    | ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน                                   | ระดับความคิดเห็น |   |   |   |   |
|------------------------|---------------------------------------------------------------|------------------|---|---|---|---|
| 4. ด้านการบริหารทั่วไป |                                                               | 5                | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 23                     | โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการนักเรียน                          |                  |   |   |   |   |
| 24                     | โรงเรียนมีการดำเนินงานและพัฒนาคุณภาพการศึกษา                  |                  |   |   |   |   |
| 25                     | โรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษา |                  |   |   |   |   |
| 26                     | โรงเรียนมีการดำเนินงานอาคารสถานที่                            |                  |   |   |   |   |
| 27                     | โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสถานศึกษา                 |                  |   |   |   |   |
| 28                     | โรงเรียนมีเครือข่ายพัฒนาการศึกษา                              |                  |   |   |   |   |
| 29                     | โรงเรียนมีการรายงานผลการปฏิบัติงาน                            |                  |   |   |   |   |

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ภาคผนวก ง

คำคุณภาพเครื่องมือ

ตาราง แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม ปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร  
ในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

| ข้อ<br>ข้อ                                                | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                   | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |  |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|--|
|                                                           |                                                                                                          | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |  |
| ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน |                                                                                                          |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |  |
| 1                                                         | ท่านรู้สึกว่าการะงันในการ<br>บริหารสถานศึกษาที่ท่านต้อง<br>รับผิดชอบมีปริมาณมากเกินไป                    | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |
| 2                                                         | ท่านรู้สึกว่าการบริหารงานมี<br>ความลำบากเนื่องจากมีขั้นตอน<br>และความซ้ำซ้อน ในการ<br>บริหารงานมากเกินไป | +1                                   | +1 | +1 | +1 | 0  | 4         | 0.8  | ใช้ได้           |  |
| 3                                                         | ท่านรู้สึกว่างานที่บริหารไม่ตรง<br>กับความถนัด และความสามารถ<br>ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมาก<br>เกินไป        | +1                                   | +1 | +1 | +1 | 0  | 4         | 0.8  | ใช้ได้           |  |
| 4                                                         | ท่านรู้สึกว่างานที่บริหารเป็นงาน<br>ที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ต้องใช้<br>ความรับผิดชอบสูงมาก               | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |
| 5                                                         | ท่านรู้สึกว่าการทรัพยากรที่ใช้ในการ<br>บริหารงานมีจำกัด                                                  | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ<br>ข้อ                                                | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                        | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |  |
|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|--|
|                                                           |                                                                                                                               | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |  |
| ด้านที่ 1 ปัจจัยด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน |                                                                                                                               |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |  |
| 6                                                         | ท่านมีความกังวลกับกระบวนการติดตาม และประเมินผลที่ต้องสร้างความเปิดเผย และการสร้างความโปร่งใสในการบริหารงาน                    | +1                                   | +1 | +1 | +1 | 0  | 4         | 0.8  | ใช้ได้           |  |
| ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร  |                                                                                                                               |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |  |
| 7                                                         | ท่านมีความกังวลในบทบาทและภาระงานเนื่องจากอาจนำพาสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จหรือความล้มเหลวได้                                    | +1                                   | +1 | +1 | +1 | 0  | 4         | 0.8  | ใช้ได้           |  |
| 8                                                         | ท่านรู้สึกวิตกกังวลในการบริหารงาน เนื่องจากต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของเทคโนโลยีและนวัตกรรม                      | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |
| 9                                                         | ท่านมีความรู้สึกวิตกกังวลในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้ที่มีความซับซ้อน และเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |
| 10                                                        | ท่านมีความกังวลในการบริหารงานเนื่องจากธรรมชาติในการบริหารงานที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม                                           | +1                                   | +1 | +1 | +1 | 0  | 4         | 0.8  | ใช้ได้           |  |



ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                                                      | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                     | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                                                          |                                                                                                                            | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 2 ปัจจัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร |                                                                                                                            |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 11                                                       | ท่านมีข้อจำกัดในด้านทักษะที่สำคัญในการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการบริหารสถานศึกษาอาจทำให้งานที่วางแผนไว้ไปไม่บรรลุเป้าหมาย | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร |                                                                                                                            |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 12                                                       | ท่านมีการวางแผนโครงสร้างการทำงาน การกำหนดทิศทางในสถานศึกษาแต่ยังขาดความชัดเจนและเป็นรูปธรรม                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 13                                                       | ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในการปฏิบัติงานยังไม่มีที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร                                            | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 14                                                       | ท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานมีจำนวนไม่เพียงพอ                                                          | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 15                                                       | ท่านรู้สึกว่บรรยากาศในสถานศึกษายังไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพ                                                               | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 16                                                       | ท่านรู้สึกว่บุคลากรยังขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย                                                               | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ<br>ข้อ                                                            | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                                                                                               | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|-----------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                                                                       |                                                                                                                                                                                                      | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 3 ปัจจัยด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร              |                                                                                                                                                                                                      |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 17                                                                    | ท่านรู้สึกว่สภาวะต่างๆ แสง<br>เสียง กลิ่น อากาศ บริเวณ<br>สถานศึกษาไม่พึงประสงค์ต่อ<br>การเรียนรู้และการทำงาน                                                                                        | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| ด้านที่ 4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว |                                                                                                                                                                                                      |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 18                                                                    | ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ<br>ผู้ร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา<br>ที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น บุคลากร<br>ลาออกจากงานหรือย้าย<br>สถานศึกษา มีความสัมพันธ์เย็น<br>ชาต่อกัน และไม่ให้ความร่วมมือ<br>ในกิจกรรม | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 19                                                                    | ท่านมีความรู้สึกว่ผู้ร่วมงานหรือ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ไว้วางใจและ<br>เชื่อถือการบริหารงาน                                                                                                          | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 20                                                                    | ท่านมีความรู้สึกว่ผู้ร่วมงานหรือ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่รับฟังความ<br>คิดเห็นของกันและกัน                                                                                                            | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 21                                                                    | ท่านมีความรู้สึกว่ผู้ร่วมงานหรือ<br>ผู้ใต้บังคับบัญชามีการแบ่งพรรค<br>แบ่งพวก                                                                                                                        | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                                                                   | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                    | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|-----------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                                                                       |                                                                                                                           | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 4 ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว |                                                                                                                           |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 22                                                                    | ท่านมีความรู้ดีกว่า<br>ผู้ใต้บังคับบัญชาเสี่ยงต่อการ<br>ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ<br>ของสถานศึกษา                    | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| ด้านที่ 5 ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง        |                                                                                                                           |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 23                                                                    | ท่านรู้สึกหวั่นกลัว และมีความไม่<br>สบายใจ เนื่องจากการคาด<br>เหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์<br>หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้น | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 24                                                                    | ท่านรู้สึกวิตกกังวล รวมถึงมี<br>ความกดดันภายในตนเอง ที่ต้อง<br>เผชิญกับความเปลี่ยนแปลง ทั้ง<br>จากตนเอง และสิ่งแวดล้อม    | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 25                                                                    | ท่านได้ตั้งมาตรฐานการบริหาร<br>สถานศึกษาไว้สูง                                                                            | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 26                                                                    | ท่านเป็นคนจริงจังกับชีวิตและ<br>การปฏิบัติงานมากเกินไป                                                                    | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 27                                                                    | ท่านตั้งมาตรฐานในการประสบ<br>ผลสำเร็จในชีวิตไว้ค่อนข้างสูง                                                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                                                             | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                                            | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                                                                 |                                                                                                                                                   | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต |                                                                                                                                                   |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 28                                                              | ท่านมีความรู้สึกกดดันในการพัฒนาตนเองเพราะงานที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้                                                  | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 29                                                              | ท่านได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อยกว่าที่คาดหวังไว้                                                               | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 30                                                              | ท่านมีความกังวลในการปรับตัวกับรูปแบบการบริหารแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว                                                        | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 31                                                              | ท่านมีความกังวลเนื่องจากต้องศึกษากลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติ ให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 32                                                              | ท่านมีความกังวลที่ต้องเตรียมความพร้อม กับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อนและโอกาสที่ท้าทาย                                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                                                             | ปัจจัยความเครียดของ<br>ผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                                   | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |  |
|-----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|--|
|                                                                 |                                                                                                                                          | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |  |
| ด้านที่ 6 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต |                                                                                                                                          |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |  |
| 33                                                              | ท่านมีความกังวลที่ต้องมีทักษะ<br>การปรับตัวให้ทันต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษาและ<br>พัฒนาทักษะการบริหาร<br>สถานศึกษาในรูปแบบใหม่ | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |
| 34                                                              | ท่านมีความกดดันที่จะต้องนำพา<br>องค์กรไปสู่ความก้าวหน้า<br>ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และ<br>ข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลง<br>อย่างต่อเนื่อง     | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |
| 35                                                              | ท่านมีความกังวลที่ต้องพัฒนา<br>ตนเองให้มีความสามารถในการ<br>ใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาใน<br>การศึกษา                                      | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |  |

ตาราง แบบสรุปผลการหาค่า IOC ของแบบสอบถาม ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี

| ข้อ<br>ขอ                     | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน                                                                                                                                                                                              | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                               |                                                                                                                                                                                                                              | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ |                                                                                                                                                                                                                              |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 1                             | โรงเรียนมีการจัดหลักสูตรให้<br>สนองต่อความต้องการของ<br>ผู้เรียนและท้องถิ่น โดยการมี<br>ส่วนร่วมในการวางแผน ให้<br>คำปรึกษามีการส่งเสริม<br>สนับสนุนและเสนอแนวทางให้ครู<br>จัด กระบวนการเรียนรู้ที่เน้น<br>ผู้เรียนเป็นสำคัญ | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 2                             | โรงเรียนมีการพัฒนาหลักสูตร<br>สถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง                                                                                                                                                                        | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 3                             | โรงเรียนได้รับความร่วมมือใน<br>การส่งเสริมงานวิชาการแก่ชุมชน<br>และองค์กรอื่น                                                                                                                                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 4                             | โรงเรียนมีความคล่องตัวในการ<br>ดำเนินงานตามแผนงานวิชาการ<br>นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการ<br>เรียนสูงขึ้น และนักเรียน<br>คุณลักษณะที่พึงประสงค์ตาม<br>หลักสูตร                                                                  | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                            | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน                                                                                      | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|--------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                                |                                                                                                                      | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 1 การบริหารงานวิชาการ  |                                                                                                                      |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 5                              | โรงเรียนมีการใช้สื่อและแหล่ง<br>เรียนรู้ทั้งภายในและภายนอก<br>สถานศึกษา                                              | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 6                              | โรงเรียนมีการดำเนินงาน<br>ทะเบียนวัดผล ประเมินผลและ<br>ดำเนินการเทียบโอนผลการเรียน                                   | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 7                              | โรงเรียนมีการวิจัยเพื่อพัฒนา<br>คุณภาพการศึกษา                                                                       | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 8                              | โรงเรียนมีการนิเทศ ติดตาม<br>และประเมินผลการศึกษา                                                                    | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 9                              | โรงเรียนมีการดำเนินงานแนะ<br>แนวอย่างต่อเนื่อง                                                                       | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 10                             | โรงเรียนมีการประกันคุณภาพ<br>การศึกษา                                                                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ |                                                                                                                      |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 11                             | โรงเรียนมีการจัดทำบัญชี การ<br>เบิก รับ เก็บรักษา จ่าย นำส่ง<br>และควบคุมการเงิน ให้ถูกต้อง<br>และเป็นประโยชน์สูงสุด | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                            | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน                                                                                 | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                                |                                                                                                                 | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 2 การบริหารงานงบประมาณ |                                                                                                                 |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 12                             | โรงเรียนมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี และแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา                                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 13                             | โรงเรียนมีการดำเนินงานการอนุมัติการเบิกจ่ายถูกต้องตามระเบียบของทางราชการดำเนินงานพัสดุ และสินทรัพย์อย่างถูกต้อง | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 14                             | โรงเรียนมีการดำเนินงานควบคุมภายในสถานศึกษาที่เป็นระบบ                                                           | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 15                             | โรงเรียนมีการพัฒนาจากการระดมทรัพยากร และการลงทุนเพื่อการศึกษา                                                   | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล    |                                                                                                                 |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 16                             | โรงเรียนมีการจัดสรรอัตราข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา                                                       | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 17                             | โรงเรียนมีการพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา                         | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |



ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                         | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน                                                                                           | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                             |                                                                                                                           | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 3 การบริหารงานบุคคล |                                                                                                                           |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 18                          | โรงเรียนมีการดำเนินการ<br>เกี่ยวกับการประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงาน และการเลื่อนขั้น<br>เงินเดือน บุคลากรอย่างเที่ยง<br>ธรรม | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 19                          | โรงเรียนมีการจัดระบบทะเบียน<br>ประวัติ และการเสนอขอ<br>พระราชทาน<br>เครื่องราชอิสริยาภรณ์ที่เป็น<br>ปัจจุบัน              | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 20                          | โรงเรียนมีการประเมินการ<br>ปฏิบัติงานของบุคลากรตาม<br>มาตรฐานวิชาชีพและ<br>จรรยาบรรณวิชาชีพ                               | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| ด้านที่ 4 การบริหารทั่วไป   |                                                                                                                           |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 21                          | โรงเรียนมีการดำเนินงานตาม<br>แผนงานบริหารงานทั่วไป                                                                        | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 22                          | โรงเรียนมีการดำเนินงานส่งเสริม<br>ทางการศึกษา                                                                             | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 23                          | โรงเรียนมีการดำเนินงานกิจการ<br>นักเรียน                                                                                  | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

ตาราง (ต่อ)

| ข้อ                       | ประสิทธิผลการบริหาร<br>โรงเรียน                                       | ผลการประเมินของ<br>ผู้เชี่ยวชาญคนที่ |    |    |    |    | ผล<br>รวม | IOC  | การ<br>แปล<br>ผล |
|---------------------------|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|----|----|----|----|-----------|------|------------------|
|                           |                                                                       | 1                                    | 2  | 3  | 4  | 5  |           |      |                  |
| ด้านที่ 4 การบริหารทั่วไป |                                                                       |                                      |    |    |    |    |           |      |                  |
| 24                        | โรงเรียนมีการดำเนินงานและ<br>พัฒนาคุณภาพการศึกษา                      | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 25                        | โรงเรียนมีการดำเนินงานพัฒนา<br>ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ<br>การศึกษา | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 26                        | โรงเรียนมีการดำเนินงานอาคาร<br>สถานที่                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 27                        | โรงเรียนมีการประชาสัมพันธ์<br>กิจกรรมของสถานศึกษา                     | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 28                        | โรงเรียนมีเครือข่ายพัฒนา<br>การศึกษา                                  | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |
| 29                        | โรงเรียนมีการรายงานผลการ<br>ปฏิบัติงาน                                | +1                                   | +1 | +1 | +1 | +1 | 5         | 1.00 | ใช้ได้           |

จากตาราง พบว่า การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของผู้เชี่ยวชาญในการ  
ประเมินความสอดคล้องของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหาร  
ในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี เกี่ยวกับการศึกษาเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ปัจจัย  
ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD และประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน  
มีความสอดคล้องทั้งหมด 64 ข้อ มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.80 – 1.00

ภาคผนวก จ

ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของ  
แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                                          | ข้อ | ค่าอำนาจ<br>จำแนก (r) |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------|
| 1. ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการ<br>บริหารงาน<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .824 – .939<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .936             | 1   | 0.939                 |
|                                                                                                                                             | 2   | 0.912                 |
|                                                                                                                                             | 3   | 0.824                 |
|                                                                                                                                             | 4   | 0.706                 |
|                                                                                                                                             | 5   | 0.722                 |
|                                                                                                                                             | 6   | 0.894                 |
| 2. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทใน<br>องค์กร<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .790 – .961<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .969              | 7   | 0.790                 |
|                                                                                                                                             | 8   | 0.954                 |
|                                                                                                                                             | 9   | 0.961                 |
|                                                                                                                                             | 10  | 0.950                 |
|                                                                                                                                             | 11  | 0.908                 |
| 3. ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศใน<br>องค์กร<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .659 – .949<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .953              | 12  | 0.659                 |
|                                                                                                                                             | 13  | 0.901                 |
|                                                                                                                                             | 14  | 0.907                 |
|                                                                                                                                             | 15  | 0.949                 |
|                                                                                                                                             | 16  | 0.838                 |
|                                                                                                                                             | 17  | 0.905                 |
| 4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง<br>อย่างรวดเร็ว<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .953 – .979<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .988 | 18  | 0.974                 |
|                                                                                                                                             | 19  | 0.967                 |
|                                                                                                                                             | 20  | 0.979                 |
|                                                                                                                                             | 21  | 0.954                 |
|                                                                                                                                             | 22  | 0.953                 |

ตาราง (ต่อ)

| ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค<br>BANI WORLD                                                                                        | ข้อ | ค่าอำนาจ<br>จำแนก (r) |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-----------------------|
| 5. ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการ<br>เปลี่ยนแปลง<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .598 – .865<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .875      | 23  | 0.838                 |
|                                                                                                                                           | 24  | 0.865                 |
|                                                                                                                                           | 25  | 0.779                 |
|                                                                                                                                           | 26  | 0.759                 |
|                                                                                                                                           | 27  | 0.598                 |
| 6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่ง<br>อนาคต<br>ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .751 – .974<br>ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .981     | 28  | 0.965                 |
|                                                                                                                                           | 29  | 0.751                 |
|                                                                                                                                           | 30  | 0.932                 |
|                                                                                                                                           | 31  | 0.939                 |
|                                                                                                                                           | 32  | 0.947                 |
|                                                                                                                                           | 33  | 0.974                 |
|                                                                                                                                           | 34  | 0.929                 |
|                                                                                                                                           | 35  | 0.943                 |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.598 – 0.979 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม<br>ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD เท่ากับ 0.983 |     |                       |

จากตาราง พบว่าแบบสอบถามปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.598 – 0.979 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.983 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงานและความโปร่งใสในการบริหารงาน  
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.824 – 0.939 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.936
2. ด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมตามบทบาทในองค์กร  
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.790 – 0.961 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.969
3. ด้านโครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร  
ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.659 – 0.949 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.953
4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.953 – 0.979 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.988

5. ด้านลักษณะส่วนบุคคลที่ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.598 – 0.865 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.875

6. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต

ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.751 – 0.974 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.981

ตาราง ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามรายข้อ (r) และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ

| ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน            | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|----------------------------------------|-----|-------------------|
| 1. ด้านวิชาการ                         | 1   | 0.896             |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657 – 0.939 | 2   | 0.779             |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.955   | 3   | 0.875             |
|                                        | 4   | 0.939             |
|                                        | 5   | 0.784             |
|                                        | 6   | 0.811             |
|                                        | 7   | 0.921             |
|                                        | 8   | 0.842             |
|                                        | 9   | 0.763             |
|                                        | 10  | 0.657             |
| 2. ด้านงบประมาณ                        | 11  | 0.942             |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .728 – .942   | 12  | 0.728             |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .945    | 13  | 0.890             |
|                                        | 14  | 0.919             |
|                                        | 15  | 0.843             |
| 3. ด้านการบริหารงานบุคคล               | 16  | 0.707             |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .707 – .904   | 17  | 0.904             |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .923    | 18  | 0.787             |

ตาราง (ต่อ)

| ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน                                                                                              | ข้อ | ค่าอำนาจจำแนก (r) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|-------------------|
|                                                                                                                          | 19  | 0.825             |
|                                                                                                                          | 20  | 0.783             |
| 4. ด้านการบริหารทั่วไป                                                                                                   | 21  | 0.736             |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง .552-.690                                                                                       | 22  | 0.857             |
| ค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ .964                                                                                      | 23  | 0.880             |
|                                                                                                                          | 24  | 0.904             |
|                                                                                                                          | 25  | 0.836             |
|                                                                                                                          | 26  | 0.774             |
|                                                                                                                          | 27  | 0.934             |
|                                                                                                                          | 28  | 0.887             |
|                                                                                                                          | 29  | 0.871             |
| ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657 – 0.942 และมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของ<br>ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน เท่ากับ 0.973 |     |                   |

จากตาราง พบว่าแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657 – 0.942 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.973 เมื่อพิจารณารายด้าน ดังนี้

1. ด้านวิชาการ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.657 – 0.939 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.955
2. ด้านงบประมาณ ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.728 – 0.942 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.945
3. ด้านการบริหารงานบุคคล ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.707 – 0.904 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.923
4. ด้านการบริหารทั่วไป ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.552 – 0.690 และค่าความเชื่อมั่นรายด้านเท่ากับ 0.964

ภาคผนวก ฉ

ตัวอย่างการวิเคราะห์ข้อมูล



ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรอง  
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ

Group Statistics

|        | Sex   | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error<br>Mean |
|--------|-------|----|--------|----------------|--------------------|
| JD     | man   | 54 | 2.7068 | 1.42930        | .19450             |
|        | woman | 17 | 2.4118 | 1.29518        | .31413             |
| Tec    | man   | 54 | 2.5519 | 1.42216        | .19353             |
|        | woman | 17 | 2.3529 | 1.30294        | .31601             |
| str    | man   | 54 | 2.4846 | 1.36912        | .18631             |
|        | woman | 17 | 2.3529 | 1.27187        | .30847             |
| rel    | man   | 54 | 2.3444 | 1.40480        | .19117             |
|        | woman | 17 | 2.3059 | 1.15568        | .28029             |
| Per    | man   | 54 | 2.6111 | 1.39401        | .18970             |
|        | woman | 17 | 2.5176 | 1.37851        | .33434             |
| Pro    | man   | 54 | 2.3866 | 1.37452        | .18705             |
|        | woman | 17 | 2.4265 | 1.22479        | .29706             |
| Stress | man   | 54 | 2.5142 | 1.34357        | .18284             |
|        | woman | 17 | 2.3946 | 1.22892        | .29806             |

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง

| Group Statistics |         |    |        |                |                 |
|------------------|---------|----|--------|----------------|-----------------|
|                  | State   | N  | Mean   | Std. Deviation | Std. Error Mean |
| JD               | Adm     | 25 | 3.0600 | 1.42390        | .28478          |
|                  | Dup Adm | 46 | 2.4058 | 1.33872        | .19738          |
| Tec              | Adm     | 25 | 2.8880 | 1.44000        | .28800          |
|                  | Dup Adm | 46 | 2.2957 | 1.32848        | .19587          |
| str              | Adm     | 25 | 2.6200 | 1.39818        | .27964          |
|                  | Dup Adm | 46 | 2.3623 | 1.31201        | .19344          |
| rel              | Adm     | 25 | 2.6000 | 1.41303        | .28261          |
|                  | Dup Adm | 46 | 2.1913 | 1.29406        | .19080          |
| Per              | Adm     | 25 | 2.9040 | 1.45845        | .29169          |
|                  | Dup Adm | 46 | 2.4174 | 1.32183        | .19489          |
| Pro              | Adm     | 25 | 2.6700 | 1.41185        | .28237          |
|                  | Dup Adm | 46 | 2.2473 | 1.27734        | .18833          |
| Stress           | Adm     | 25 | 2.7903 | 1.36167        | .27233          |
|                  | Dup Adm | 46 | 2.3200 | 1.26438        | .18642          |

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขต  
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรอง  
ผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ANOVA      |                |                   |    |             |        |      |
|------------|----------------|-------------------|----|-------------|--------|------|
|            |                | Sum of<br>Squares | df | Mean Square | F      | Sig. |
| JD         | Between Groups | 37.348            | 2  | 18.674      | 12.841 | .000 |
|            | Within Groups  | 98.891            | 68 | 1.454       |        |      |
|            | Total          | 136.239           | 70 |             |        |      |
| Tec        | Between Groups | 37.231            | 2  | 18.616      | 12.965 | .000 |
|            | Within Groups  | 97.638            | 68 | 1.436       |        |      |
|            | Total          | 134.869           | 70 |             |        |      |
| str        | Between Groups | 29.725            | 2  | 14.863      | 10.557 | .000 |
|            | Within Groups  | 95.729            | 68 | 1.408       |        |      |
|            | Total          | 125.455           | 70 |             |        |      |
| rel        | Between Groups | 26.364            | 2  | 13.182      | 8.998  | .000 |
|            | Within Groups  | 99.618            | 68 | 1.465       |        |      |
|            | Total          | 125.982           | 70 |             |        |      |
| Per        | Between Groups | 40.099            | 2  | 20.050      | 14.595 | .000 |
|            | Within Groups  | 93.412            | 68 | 1.374       |        |      |
|            | Total          | 133.511           | 70 |             |        |      |
| Pro        | Between Groups | 36.461            | 2  | 18.230      | 14.136 | .000 |
|            | Within Groups  | 87.695            | 68 | 1.290       |        |      |
|            | Total          | 124.156           | 70 |             |        |      |
| Stre<br>ss | Between Groups | 34.181            | 2  | 17.090      | 13.538 | .000 |
|            | Within Groups  | 85.842            | 68 | 1.262       |        |      |
|            | Total          | 120.023           | 70 |             |        |      |

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

## ANOVA

|        |                | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.  |
|--------|----------------|----------------|----|-------------|--------|-------|
| JD     | Between Groups | 37.348         | 2  | 18.674      | 12.841 | <.001 |
|        | Within Groups  | 98.891         | 68 | 1.454       |        |       |
|        | Total          | 136.239        | 70 |             |        |       |
| Tec    | Between Groups | 37.231         | 2  | 18.616      | 12.965 | <.001 |
|        | Within Groups  | 97.638         | 68 | 1.436       |        |       |
|        | Total          | 134.869        | 70 |             |        |       |
| str    | Between Groups | 29.725         | 2  | 14.863      | 10.557 | <.001 |
|        | Within Groups  | 95.729         | 68 | 1.408       |        |       |
|        | Total          | 125.455        | 70 |             |        |       |
| rel    | Between Groups | 26.364         | 2  | 13.182      | 8.998  | <.001 |
|        | Within Groups  | 99.618         | 68 | 1.465       |        |       |
|        | Total          | 125.982        | 70 |             |        |       |
| Per    | Between Groups | 40.099         | 2  | 20.050      | 14.595 | <.001 |
|        | Within Groups  | 93.412         | 68 | 1.374       |        |       |
|        | Total          | 133.511        | 70 |             |        |       |
| Pro    | Between Groups | 36.461         | 2  | 18.230      | 14.136 | <.001 |
|        | Within Groups  | 87.695         | 68 | 1.290       |        |       |
|        | Total          | 124.156        | 70 |             |        |       |
| Stress | Between Groups | 34.181         | 2  | 17.090      | 13.538 | <.001 |
|        | Within Groups  | 85.842         | 68 | 1.262       |        |       |
|        | Total          | 120.023        | 70 |             |        |       |

ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD กับประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา และรองผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์กันทางบวก

|            |                 | Correlations |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|------------|-----------------|--------------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|------------|---------|---------|---------|---------|
|            |                 | State        | JD      | Tec     | str     | rel     | Per     | Pro     | efficiency | Aca     | Bud     | HR      | Gene    |
| State      | Pearson         | 1            | -.226   | -.205   | -.093   | -.147   | -.169   | -.153   | .084       | .024    | .112    | .078    | .095    |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) |              | .059    | .086    | .443    | .223    | .158    | .204    | .487       | .843    | .352    | .519    | .433    |
| JD         | Pearson         | -.226        | 1       | .931**  | .907**  | .858**  | .913**  | .875**  | -.481**    | -.386** | -.389** | -.424** | -.473** |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .059         |         | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    | .000       | .001    | .001    | .000    | .000    |
| Tec        | Pearson         | -.205        | .931**  | 1       | .920**  | .887**  | .920**  | .938**  | -.398**    | -.327** | -.333** | -.399** | -.377** |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .086         | .000    |         | .000    | .000    | .000    | .000    | .001       | .005    | .005    | .001    | .001    |
| str        | Pearson         | -.093        | .907**  | .920**  | 1       | .936**  | .902**  | .919**  | -.506**    | -.368** | -.449** | -.506** | -.516** |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .443         | .000    | .000    |         | .000    | .000    | .000    | .000       | .002    | .000    | .000    | .000    |
| rel        | Pearson         | -.147        | .858**  | .887**  | .936**  | 1       | .866**  | .920**  | -.400**    | -.289** | -.333** | -.409** | -.420** |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .223         | .000    | .000    | .000    |         | .000    | .000    | .001       | .014    | .005    | .000    | .000    |
| Per        | Pearson         | -.169        | .913**  | .920**  | .902**  | .866**  | 1       | .929**  | -.399**    | -.280** | -.348** | -.420** | -.401** |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .158         | .000    | .000    | .000    | .000    |         | .000    | .001       | .018    | .003    | .000    | .001    |
| Pro        | Pearson         | -.153        | .875**  | .938**  | .919**  | .920**  | .929**  | 1       | -.365**    | -.250** | -.309** | -.403** | -.363** |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .204         | .000    | .000    | .000    | .000    | .000    |         | .002       | .036    | .009    | .000    | .002    |
| efficiency | Pearson         | .084         | -.481** | -.398** | -.506** | -.400** | -.399** | -.365** | 1          | .823**  | .945**  | .931**  | .924**  |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .487         | .000    | .001    | .000    | .001    | .001    | .002    |            | .000    | .000    | .000    | .000    |
| Aca        | Pearson         | .024         | -.386** | -.327** | -.368** | -.289** | -.280** | -.250** | .823**     | 1       | .666**  | .634**  | .662**  |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .843         | .001    | .005    | .002    | .014    | .018    | .036    | .000       |         | .000    | .000    | .000    |
| Bud        | Pearson         | .112         | -.389** | -.333** | -.449** | -.333** | -.348** | -.309** | .945**     | .666**  | 1       | .897**  | .865**  |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .352         | .001    | .005    | .000    | .005    | .003    | .009    | .000       | .000    |         | .000    | .000    |
| HR         | Pearson         | .078         | -.424** | -.399** | -.506** | -.409** | -.420** | -.403** | .931**     | .634**  | .897**  | 1       | .838**  |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .519         | .000    | .001    | .000    | .000    | .000    | .000    | .000       | .000    | .000    |         | .000    |
| Gene       | Pearson         | .095         | -.473** | -.377** | -.516** | -.420** | -.401** | -.363** | .924**     | .662**  | .865**  | .838**  | 1       |
|            | Correlation     |              |         |         |         |         |         |         |            |         |         |         |         |
|            | Sig. (2-tailed) | .433         | .000    | .001    | .000    | .000    | .001    | .002    | .000       | .000    | .000    | .000    |         |
|            | N               | 71           | 71      | 71      | 71      | 71      | 71      | 71      | 71         | 71      | 71      | 71      | 71      |

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่มีอำนาจในการพยากรณ์ประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน

**Model Summary**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .506 <sup>a</sup> | .256     | .245              | .30911                     |
| 2     | .565 <sup>b</sup> | .319     | .299              | .29784                     |

a. Predictors: (Constant), str

b. Predictors: (Constant), str, Pro

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
|       |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | 5.107                       | .077       |                           | 66.324 | .000 |
|       | str        | -.134                       | .028       | -.506                     | -4.872 | .000 |
| 2     | (Constant) | 5.081                       | .075       |                           | 67.812 | .000 |
|       | str        | -.290                       | .067       | -1.091                    | -4.307 | .000 |
|       | Pro        | .170                        | .068       | .637                      | 2.514  | .014 |

a. Dependent Variable: efficiency

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนา

### แบบสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

เพื่อเสนอแนวทางการปรับความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD  
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
มัธยมศึกษาบึงกาฬ ให้มีความเหมาะสม

ชื่อผู้วิจัย นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วัฒนา สุวรรณไตรย์

กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ผศ.ดร.วิจิตรา วงศ์อนุสิทธิ์

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ .....

ตำแหน่ง .....

วันเดือนปีที่สัมภาษณ์.....

เริ่มต้นสัมภาษณ์.....สิ้นสุดสัมภาษณ์เวลา.....

#### คำชี้แจง

1. แบบสัมภาษณ์สำหรับผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อหาแนวทางการปรับความเครียดของ  
ผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัด  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาบึงกาฬ ให้มีความเหมาะสม

2. ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI  
WORLD ที่มี อำนาจพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษา

บึงกาฬ

ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค  
BANI WORLD จำนวน 6 ด้าน มีอำนาจพยากรณ์ 2 ด้าน ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้าน  
โครงสร้างการทำงานและบรรยากาศในองค์กร และ 2) ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ  
และทักษะผู้นำแห่งอนาคต ผู้วิจัยได้นำมาจัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อหาแนวทางการลด  
ความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ  
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ



3. การสัมภาษณ์มีความสำคัญยิ่ง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากผู้ทรงคุณวุฒิในการให้การสัมภาษณ์ในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณอย่างสูงยิ่งที่ท่านให้ความอนุเคราะห์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้

นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พ้อ นักศึกษาปริญญาโท

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

(ด้านโครงสร้างการทำงาน และบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารเกิดความรู้สึกกดดันในการบริหารงาน เนื่องจากสภาพการณ์ต่าง ๆ ภายในสถานศึกษามีความเปราะบาง การวางแผนโครงสร้างการทำงาน การกำหนดทิศทางในสถานศึกษาแต่ขาดความชัดเจน และเป็นรูปธรรม บรรยากาศในการปฏิบัติงานยังไม่มี ความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการบริหารงานมีจำนวนไม่เพียงพอ บรรยากาศในสถานศึกษายังไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพ บุคลากรยังขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ตลอดจนสภาวะต่าง ๆ เช่น แสง เสียง กลิ่น อากาศ บริเวณสถานศึกษาไม่พึงประสงค์ต่อการเรียนและการทำงาน)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร

2. ท่านมีแนวทางการปรับเปลี่ยนความเครียดของผู้บริหารในโลกยุค BANI WORLD ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป๋ายงภาพ ให้มีความเหมาะสมอย่างไร

(ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพและทักษะผู้นำแห่งอนาคต หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการพัฒนาตนเองของผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากการปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าน้อยกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ ได้รับการสนับสนุนจากสังคมรอบข้าง หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องน้อยกว่าที่คาดหวังไว้ รวมถึงต้องปรับตัวกับรูปแบบการบริหารแนวใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารต้องพร้อมที่จะปรับตัว ศึกษากลยุทธ์เพื่อเตรียมความพร้อมในการกลับสู่สภาพการทำงานให้เป็นปกติให้ได้มากที่สุดมุ่งเน้นนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อเตรียมความพร้อมกับโลกแห่งอนาคตที่เต็มไปด้วยความสลับซับซ้อน และโอกาสที่ท้าทาย ทักษะการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคที่ต้องศึกษา และพัฒนาทักษะการบริหารสถานศึกษาในรูปแบบใหม่ โดยการนำพาองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ทันสมัย ทันเหตุการณ์ และข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลง อย่างต่อเนื่อง และต้องพัฒนาตนเองให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการแก้ปัญหาในการศึกษาในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูง

ลงชื่อ.....ผู้ทรงคุณวุฒิ  
(.....)

ภาคผนวก ข

ภาพประกอบการวิจัย



ภาพประกอบ 3 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ไชยา ภาวะบุตร ประธานหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต และหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร  
สัมภาษณ์, วันที่ 1 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 4 สัมภาษณ์ นายบันลือ พลพันธ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนศรีวิไล  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ  
สัมภาษณ์, วันที่ 2 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 5 สัมภาษณ์ นางเฉลียว ชินโน ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีชมภูวิทยา  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ  
สัมภาษณ์, วันที่ 3 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 6 สัมภาษณ์ นายวุฒิไกร คำแฝง ผู้อำนวยการโรงเรียนศรีสำราญวิทยาคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ  
สัมภาษณ์, วันที่ 3 ธันวาคม 2567





ภาพประกอบ 7 สัมภาษณ์ นายชนากฤต เปริน รองผู้อำนวยการโรงเรียนพรเจริญวิทยาคม  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ  
สัมภาษณ์, วันที่ 9 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 8 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.ศีกานต์ เพียรธัญญกรณ์  
อาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต และหลักสูตร  
ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์, วันที่ 15 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 9 สัมภาษณ์ ดร.ชวนะ ทวีอุทิศ ผู้อำนวยการโรงเรียนบึงกาฬ  
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ  
สัมภาษณ์, วันที่ 26 ธันวาคม 2567



ภาพประกอบ 10 สัมภาษณ์ นายอดิสร ถวิลคำ รองผู้อำนวยการ  
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ  
สัมภาษณ์, วันที่ 6 มกราคม 2568





ภาพประกอบ 11 สัมภาษณ์ นรภัทร สิทธิจักร รองผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่  
การศึกษามัธยมศึกษาปึงกาฬ สัมภาษณ์, วันที่ 6 มกราคม 2568



ภาพประกอบ 12 สัมภาษณ์ รองศาสตราจารย์ ดร.สำราญ กำจัดภัย ประธานหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยหลักสูตรและการสอน  
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร สัมภาษณ์, วันที่ 26 มกราคม 2568

ประวัติย่อของผู้วิจัย

## ประวัติย่อของผู้วิจัย

|                     |                                                                                                   |
|---------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ชื่อ-สกุล           | นางสาวกนกวรรณ สอนพิมพ์พอ                                                                          |
| วัน เดือน ปีเกิด    | วันที่ 2 เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2536                                                                   |
| สถานที่อยู่ปัจจุบัน | บ้านเลขที่ 57 หมู่ที่ 2 ตำบลบางโอง อำเภอมืองสกลนคร<br>จังหวัดสกลนคร 47000                         |
| ตำแหน่งปัจจุบัน     | ครูผู้ช่วย                                                                                        |
| สถานที่ทำงาน        | โรงเรียนบึงกาฬ ตำบลบึงกาฬ อำเภอมืองบึงกาฬ<br>จังหวัดบึงกาฬ 38000                                  |
| ประวัติการศึกษา     |                                                                                                   |
| พ.ศ. 2552           | ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น<br>โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เลข<br>อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย  |
| พ.ศ. 2555           | ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย<br>โรงเรียนวิทยาศาสตร์จุฬาภรณราชวิทยาลัย เลข<br>อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดเลย |
| พ.ศ. 2560           | ปริญญาตรี ครุศาสตรบัณฑิต (ค.บ.)<br>สาขาวิชาสังคมศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร                  |
| พ.ศ. 2568           | ปริญญาโท ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ค.ม.)<br>สาขาวิชาการบริหารการศึกษา<br>มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร         |
| ประวัติการทำงาน     |                                                                                                   |
| พ.ศ. 2567           | ครูผู้ช่วย โรงเรียนบึงกาฬ<br>สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาบึงกาฬ                     |