

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

WORK STRESS FACTORS OF ADMINISTRATORS AFFECTING THE
SCHOOL ADMINISTRATIVE EFFECTIVENESS UNDER THE SECONDARY
EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE PRACHIN BURI NAKHON NAYOK

สมคิด นิกถึง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

สมคิด นึกถึง

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อวิทยานิพนธ์

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

Work Stress Factors of Administrators Affecting the School
Administrative Effectiveness under the Secondary Educational
Service Area Office Prachin Buri Nakhon Nayok

ชื่อ - นามสกุล

นางสาวสมคิด นิกถึง

สาขาวิชา

การบริหารการศึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.

ปีการศึกษา

2567

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุทธิพร บุญส่ง, ศษ.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์, ค.ด.)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์พิมลพรรณ เพชรสมบัติ, ประ.ด.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณะ บุญธรรม, ประ.ด.)

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติวิทยานิพนธ์ฉบับนี้
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล, ค.อ.ม.)

วันที่ 29 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2567

หัวข้อวิทยานิพนธ์	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ปราจีนบุรี นครนายก
ชื่อ – นามสกุล	นางสาวสมคิด นิกถึง
สาขาวิชา	การบริหารการศึกษา
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ต้องลักษณ์ บุญธรรม, ประ.ด.
ปีการศึกษา	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก 2) ระดับประสิทธิผลการบริหาร สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก และ 3) ปัจจัย ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย คือ แบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .93 การวิเคราะห์ข้อมูลโดย ใช้สถิติในการวิจัย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ นำตัวแปรทั้งหมดเข้าสมการ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ใน ระดับมาก 2) ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก และ 3) ปัจจัย ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์ของ บุคคล สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ได้ร้อยละ 49.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ความเครียดในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษา

Thesis Title	Work Stress Factors of Administrators Affecting the School Administrative Effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok
Name - Surname	Miss Somkid Nuktung
Program	Educational Administration
Thesis Advisor	Assistant Professor Tongluck Boontham, Ph.D.
Academic Year	2024

ABSTRACT

This research aims to study: 1) the level of work stress factors of administrators under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok, 2) the level of school administrative effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok, and 3) work stress factors of administrators affecting the school administrative effectiveness under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok.

The population of this research consisted of 210 administrators and heads of departments under the Secondary Educational Service Area Office Prachinburi Nakhon Nayok. The research instrument used for collecting data was a five-point Likert scale questionnaire with a reliability of .93. The data were analyzed using the statistical analysis of mean, standard deviation, and multiple regression analysis by the enter method.

The research results revealed that: 1) the overall average level of work stress factors among administrators was high, 2) the overall average level of the school administrative effectiveness was high, and 3) the work stress factors affecting the school administrative effectiveness were job descriptions, roles and duties in the organization, professional advancement, and interpersonal relationships. These factors could predict the school administrative effectiveness at 49.80% with the statistical significance level of .05.

Keywords: work stress, effectiveness, school administrative

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงอย่างสมบูรณ์ได้ด้วยดี โดยได้รับความเมตตากรุณาเป็นอย่างสูงจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณะ บุญธรรม อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ และข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ที่กรุณาเป็นประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ และ รองศาสตราจารย์ ดร.พิมลพรรณ เพชรสมบัติ ผู้ทรงคุณวุฒิ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบร่วมพิจารณา ตลอดจนให้คำแนะนำซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น รวมทั้ง ผู้เชี่ยวชาญ และ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง ดร.อังคณา วงษ์รักษา ดร.มันทนา ดวงกลาง และ ดร.รัชกร รุ่งตั้งธนาบุญ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัยให้มีประสิทธิภาพ ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน โรงเรียนสุรศักดิ์มนตรี โรงเรียนสตรีวัดมหาพฤฒาราม โรงเรียนบางกะปิ โรงเรียนสิริรัตนาร โรงเรียนศรีพฤฒา ทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการทดลองใช้เครื่องมือในการวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บริหารสถานศึกษาและหัวหน้าฝ่ายบริหารงานในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูล ทำให้การศึกษาวิจัยสำเร็จลุล่วงด้วยดี

ขอขอบพระคุณ คณาจารย์คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิชาจนผู้วิจัยได้นำเอาหลักการวิชาความรู้มาประยุกต์ใช้และอ้างอิงในการวิจัยในครั้งนี้ คุณค่าอันพึงมีจากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ขอมอบเพื่อบุชาพระคุณ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ครอบครัว ตลอดจนผู้เขียนหนังสือ บทความต่างๆ ที่ให้ความรู้แก่ผู้วิจัย จนสามารถทำให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยดี

สมคิด นิกถึง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	(3)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	(4)
กิตติกรรมประกาศ.....	(5)
สารบัญ.....	(6)
สารบัญตาราง.....	(8)
สารบัญภาพ.....	(10)
บทที่ 1 บทนำ.....	11
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	11
1.2 คำถามของการวิจัย.....	13
1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	14
1.4 ขอบเขตของการวิจัย.....	14
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ.....	15
1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย.....	17
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	17
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	18
2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา.....	38
2.3 สภาพการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา.....	59
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	59
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	65
3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง.....	65
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย.....	66
3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	68
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล.....	68
3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	69

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	70
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง.....	71
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	73
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	77
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	81
ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผล มัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	82
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	86
5.1 สรุปผลการวิจัย.....	86
5.2 การอภิปรายผล.....	87
5.3 ข้อเสนอแนะ.....	89
บรรณานุกรม.....	91
ภาคผนวก.....	97
ภาคผนวก ก - รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	99
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย.....	100
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	106
ภาคผนวก ค ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC).....	114
ประวัติผู้เขียน.....	121

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน.....	32
ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	51
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามจังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก.....	65
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง.....	71
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก.....	73
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านลักษณะงาน.....	73
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล.....	74
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร.....	75
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ.....	76
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก.....	77
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก ด้านการผลิตนักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	77

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาเจตคติ ทางบวกของนักเรียน.....	79
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการแก้ปัญหาภายใน สถานศึกษา.....	80
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหาร สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านปรับเปลี่ยนและ พัฒนาสถานศึกษา.....	81
ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก.....	82
ตารางที่ 4.13 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของ ความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ.....	83
ตารางที่ 4.14 ค่าสมการถดถอยพหุคูณปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา ป्राจันบุรี นครนายก.....	83

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	17



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การศึกษาเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างคน สร้างสังคม และสร้างชาติ เป็นกลไกหลักในการพัฒนากำลังคนให้มีคุณภาพ สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นในสังคมได้อย่างเป็นสุขในกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกศตวรรษที่ 21 เนื่องจากการศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความได้เปรียบของประเทศเพื่อการแข่งขันและยืนหยัดในเวทีโลก ภายใต้ระบบเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นพลวัต ประเทศต่างๆ ทั่วโลกจึงให้ความสำคัญและทุ่มเทกับการพัฒนาการศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของตนให้สามารถก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของระบบเศรษฐกิจ และสังคมของประเทศ ภูมิภาค และของโลกควบคู่กับการธำรงรักษาอัตลักษณ์ของประเทศ ในส่วนของประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษา การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของคนไทยให้มีทักษะ ความรู้ ความสามารถ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดงานและการพัฒนาประเทศ ภายใต้แรงกดดันภายนอกจากกระแสและแรงกดดันภายในประเทศที่เป็นปัญหาวิกฤตที่ประเทศต้องเผชิญ เพื่อให้คนไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี สังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม จริยธรรม และประเทศสามารถก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่พัฒนาแล้ว รองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ระบบเศรษฐกิจและสังคมของประเทศไทย (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2560)

ประสิทธิผลของสถานศึกษาเกิดจากการที่สถานศึกษามีสภาพทางสังคม บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวผู้เรียนที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ที่เหมาะสม มีความพร้อมในด้านทรัพยากรต่างๆ เอกสาร สื่อวัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยีที่เหมาะสม มีงบประมาณ และทรัพยากรมนุษย์เพียงพอ ต้องมีการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน โดยองค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นระบบสังคมที่จะต้องจัดความสัมพันธ์ภายนอกกับกระบวนการภายในองค์การให้สอดคล้องกับเงื่อนไขของกระบวนการศึกษาของสังคม ระบบของสถานศึกษาจะมั่นคงก็ต่อเมื่อสร้างผลผลิตให้เป็นที่ยอมรับและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม วัตถุประสงค์ของสถานศึกษา คือ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบทั้งภายในและภายนอก และสามารถสร้างความพึงพอใจในการทำงานของครู ซึ่งประสิทธิผลในการบริหารสถานศึกษาย่อมขึ้นอยู่กับผู้บริหารเป็นสำคัญ ภายใต้ข้อจำกัดของการบริหารสถานศึกษาเป็นแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของผู้บริหารบรรลุผลตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนด คือ การพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา

ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีฐานะเป็นนักบริหาร มีหน้าที่ทำให้สถานศึกษาบรรลุวัตถุประสงค์ เป็นผู้มีหน้าที่ที่จะต้องส่งเสริมให้เกิดเป็นระบบความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพราะไม่เพียงแต่ต้องเผชิญกับความยุ่งยากจากบุคคลภายในสถานศึกษาเท่านั้น แต่ยังต้องเผชิญกับบุคคลภายนอกสถานศึกษาด้วย บทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญในการรวมกลุ่ม และจูงใจคนเพื่อก่อให้เกิดผลต่อการเปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงานและเสริมสร้างความก้าวหน้าของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพตามนโยบายที่กำหนดไว้ (รัตนา เหลืองงาม, 2562)

การบริหารเป็นการใช้ศาสตร์และศิลป์ของบุคคลที่ร่วมมือกันดำเนินกิจกรรมหรืองานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน โดยอาศัยกระบวนการ และทรัพยากรทางการบริหารเป็นปัจจัยอย่างประหยัด และให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บริหารจะบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้นั้นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของทฤษฎีและหลักการบริหาร เพื่อจะได้นำความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการทำงาน สถานการณ์และสิ่งแวดล้อม จึงพูดได้ว่าผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ คือ ผู้ที่สามารถประยุกต์เอาศาสตร์การบริหารไปใช้ได้อย่างมีศิลปะ (จิตรา แก้วมะ, 2563) ซึ่งผู้บริหารในทุกองค์การเป็นบุคคลหนึ่งที่ต้องเผชิญกับความเครียด เนื่องจากต้องปฏิบัติตนต้องบริหารงานให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารระดับสูง ต้องปฏิบัติงานร่วมกับผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่มีความแตกต่างทางความคิด และผู้บริหารยังต้องบริหารบนความคาดหวังของเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งคิดว่าผู้บริหารต้องเก่ง ต้องดี ต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่เหมาะสมกับอาชีพ มีความรู้ ความสามารถ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาต้องบริหารงานตามนโยบายของรัฐบาลของผู้บริหารระดับกระทรวง และนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยต้องนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ นอกจากที่กล่าวมาแล้วผู้บริหารสถานศึกษายังต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ร่วมงาน นักเรียน ผู้ปกครอง บุคคลอื่นในชุมชน และยังมีเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องยึดและปฏิบัติตาม จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาต้องปรับตนเองตามความคาดหวังของสังคมและกฎเกณฑ์ที่มีอยู่ ซึ่งภาวะดังกล่าวจึงน่าจะเป็นปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลต่อการเกิดความเครียดได้ (ศักดิ์ชัย ภูเจริญ, 2559) อีกทั้งการทำงานของบุคคลแต่ละหน่วยงานจะประกอบไปด้วยบุคลากรหลายฝ่ายที่ทำงานร่วมกัน ซึ่งมีภารกิจที่รับผิดชอบมากมายก่อให้เกิดปัญหาต่างๆ ที่เป็นเหตุให้เกิดความเครียดในการทำงานได้

ความเครียดเป็นประเด็นที่น่าสนใจ เพราะว่าไม่มีบุคคลใดสามารถหลีกเลี่ยงความเครียดได้ ความเครียดไม่ใช่สิ่งไม่ดี แต่ถ้าบุคคลมีความเครียดมากเกินไปก็ไม่ได้ เนื่องจากจะทำให้มีปัญหาด้านจิตใจ และส่งผลต่อสุขภาพร่างกาย แต่บุคคลจะอยู่โดยปราศจากความเครียดเลยก็เป็นไปไม่ได้ เพราะความเครียดเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ทำให้ทุกคนมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการทำกิจกรรมต่างๆ ซึ่งแต่ละบุคคลมีความสามารถในการรับมือกับความเครียดในระดับที่แตกต่างกัน และมีการตอบสนอง

ต่อความเครียดแตกต่างกันด้วย โดยความเครียดเป็นการแสดงการตอบโต้ของร่างกายที่มีต่อแรงกดดัน ซึ่งอาจเกิดจากปัจจัยภายในตัวบุคคลหรือปัจจัยภายนอกก็ได้ และความเครียดสามารถเกิดขึ้นกับคนทุกเพศทุกวัยทุกอาชีพ นอกจากจะส่งผลต่อจิตใจของบุคคลแล้ว ยังส่งผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์กรด้วย (มันทนา วังถนอมศักดิ์, 2558) ความเครียดจากการปฏิบัติงานจึงเป็นเรื่องสำคัญในองค์กร โดยในระดับบุคคลมีผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า หากบุคคลมีความเครียดเรื้อรังจะเพิ่มโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นโรคหัวใจ นอกจากนี้ความเครียดยังนำไปสู่ปัญหาทางพฤติกรรม เช่น การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ และการใช้สารเสพติด และปัญหาทางสังคม ได้แก่ การแยกตัวออกจากสังคม และในระดับองค์กรมีผลการศึกษาจำนวนมากพบว่า ความเครียดมีผลต่อการขาดงาน ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง และการออกจากงานเพิ่มมากขึ้น (Moustaka & Konstantinidis, 2010) โดยปัจจัยที่มีผลให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล ด้านการพัฒนาทางอาชีพการงาน ด้านลักษณะองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว สอดคล้องกับ (พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์, 2562) ที่กล่าวถึงปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานเป็นสถานการณ์ที่ตอบสนองต่อการทำงานที่กระตุ้นร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลขาดความสมดุล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางร่างกาย จิตใจ และความสามารถในการปฏิบัติงานลดลง แบ่งออกเป็น 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะองค์การ และด้านลักษณะบุคคล

จากปัญหาที่กล่าวมาข้างต้นเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ผนวกกับการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ซึ่งสะท้อนให้เห็นปัจจัยความเครียดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์การ และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ปัจจัยดังกล่าวส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ผลของการศึกษาค้นคว้านี้ทำให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศให้กับบุคคล หน่วยงาน หรือองค์กรที่เกี่ยวข้อง ได้ใช้ข้อมูลเพื่อพัฒนาสถานศึกษา อันเป็นการลดความเครียดจากการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทำให้มุ่งปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของสถานศึกษา คุณภาพของผู้เรียน และคุณภาพของการศึกษาไทยต่อไป

1.2 คำถามของการวิจัย

1.2.1 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก อยู่ในระดับใด

1.2.2 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก อยู่ในระดับใด

1.2.3 ปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก และส่งผลอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาระดับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

1.3.2 เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
ปราจีนบุรี นครนายก

1.3.3 เพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก จำนวน 210 คน (สำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก, 2566)

1.4.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราจีนบุรี นครนายก
จากการสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ประกอบด้วย 1) ด้านลักษณะงาน
2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล 3) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา จากการสังเคราะห์องค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับ
ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
2) ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ด้านการปรับ
เปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

1.4.3 ตัวแปร

1.4.3.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ได้แก่

- 1) ด้านลักษณะงาน
- 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล
- 3) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร
- 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1.4.3.2 ตัวแปรตาม คือ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ได้แก่

- 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน
- 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา
- 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดคำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้เกิดความเข้าใจความหมายเฉพาะของคำที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1.5.1 ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ ภาระงาน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีวิธีการแสดงออกของความเครียดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายและไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

1.5.2 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะงาน ความสัมพันธ์ของบุคคล บทบาทหน้าที่ สิ่งแวดล้อม และความก้าวหน้าของอาชีพในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการทำงานของบุคลากรในองค์กร ซึ่งปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ ทักษะเฉพาะ ผู้บริหารปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและงานแบบเร่งด่วนได้ตามกฎ ระเบียบ ขั้นตอนตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีความรักใคร่กลมเกลียว ให้ความเคารพและให้เกียรติ ไว้วางใจ เชื่อถือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือและสนับสนุนตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น

3) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง การกำหนดนโยบาย คำสั่งขององค์กรและแนวทางการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง ขอบเขต มีความชัดเจน การจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบตรงตามหน้าที่ในปฏิบัติงานตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีอิสระในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยผู้รับผิดชอบได้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

1.5.3 ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานของสถานศึกษา โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของการดำเนินงานนั้น ประกอบด้วย

1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ สูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีทักษะการทำงานเป็นทีม ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างโครงการ โครงการงาน ชิ้นงานในการสร้างนวัตกรรม มีการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ในด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะกระบวนการต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าให้มีผลสัมฤทธิ์ และผลการทดสอบระดับชาติ รวมทั้งมีความรู้และมีเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานและอาชีพสุจริต

2) ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินการในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี มีสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจที่ดี มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย และสามารถยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล

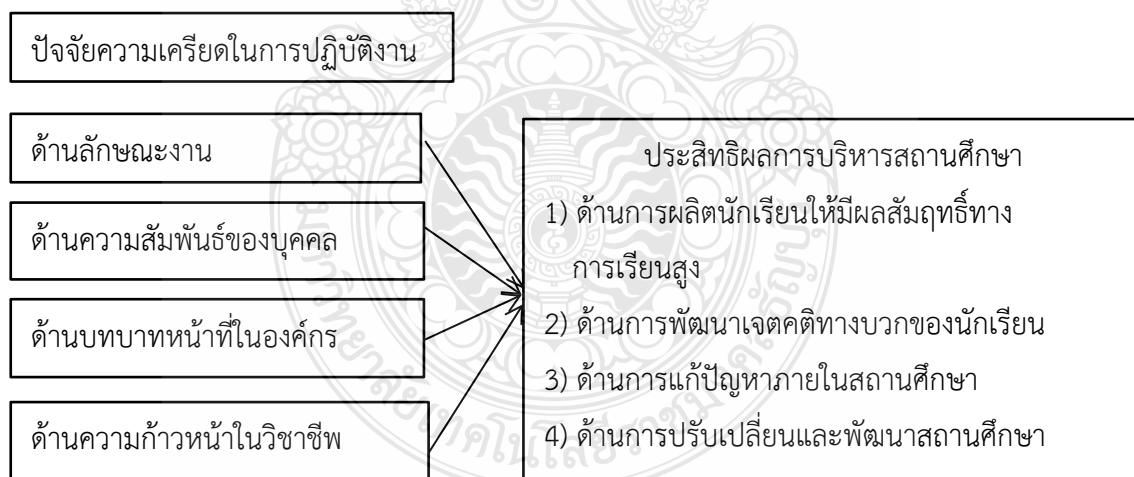
3) ด้านการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีขั้นตอน เพื่อการพัฒนางานให้เกิดผลสำเร็จเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ตามเป้าหมายที่กำหนด มีการประชุม นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษาเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเหมาะสมกับสภาพสังคม รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานต่างๆ และใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกันกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น พัฒนา การดำเนินงานและปรับเปลี่ยนนโยบายต่างๆ อย่างต่อเนื่อง สม่่าเสมอ ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา และมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน ปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งปรับเปลี่ยนอาคาร สถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศในการเรียนรู้

1.6 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก ตามแนวความคิดของนักการศึกษา ซึ่งมีปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ตรงกัน ประกอบด้วย นักการศึกษา ดังนี้ Manabete (2016); Adebola, O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011); Jandaghi and others (2011); Hellriegel Slocum & Richard (1998); Warshaw (1979); คริสต์มาส ลิ้มรัตนกุล (2566); ปภากฤษณ์ โสมแผ้ว (2565); อธิวัฒน์ ศิริวิโรจน์กุล (2563); สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562); ดอน รูปสม (2562); พรพิสุทธิ พรหมเทศน์ (2562); นาทยา สุวรรณจันทร์ (2560); เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559); ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559) และ ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559)

ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ตามแนวความคิดของนักการศึกษา ซึ่งมีองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่ตรงกัน ประกอบด้วยนักการศึกษา ดังนี้ Kreitner and Kinicki (2007); Hoy and Miskel (2001); Mott (1972); อภิสร ศรีบุญยกุล (2565); พรเทพ เหมรานนท์ (2564); ศรายุทธ เมืองคำ (2563); สมสมักร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563); ประจัญ เดชสุภา (2562); ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562); รัตนา เหลืองงาม (2562); กิรติกรณ รัชชาติ (2561); ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) และ เสกสันต์ รอดย้อย (2560) โดยเขียนเป็นแผนภูมิกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทำให้ทราบปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

1.7.2 ผู้บริหารสถานศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องใช้เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจในการกำหนดนโยบาย เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังมีรายละเอียดตามหัวข้อ ต่อไปนี้

- 2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.2 สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - 2.1.3 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
- 2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
- 2.3 สภาพการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
 - 2.4.1 งานวิจัยในประเทศ
 - 2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

2.1 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

2.1.1 ความหมายเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้ คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง สภาวะร่างกายและจิตใจที่ถูกกระตุ้น ถูกกดดัน บีบคั้น วิตกกังวล คุกคามจิตใจ ไม่สบายใจ จากสภาพแวดล้อมหรือเหตุการณ์ปัญหาที่เผชิญ ทำให้เกิดความเครียดและการแสดงออก ได้แก่ นอนไม่หลับ วิตกกังวล ปวดหัวหรือซึมเศร้า เป็นต้น ส่งผลกระทบต่อทั้งทางกายและจิตใจ

หยาดพิรุณ พันธุ์ช่วย (2565) กล่าวว่า ความเครียด หมายถึง สภาวะทางร่างกายจิตใจ และพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลง ซึ่งได้รับผลกระทบมาจากการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม

ภายนอกที่จะกดดันจนก่อให้เกิดความทุกข์และความไม่สบายใจ และเสียความสมดุลในตนเอง โดยจะแสดงออกทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และพฤติกรรม ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพให้มีปัญหาตามมา

ปาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นภาวะความเครียด เป็นภาวะความกดดัน ในตัวบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน ภาระงาน

อาทยา พงศ์ไพบูลย์ (2565) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะความกดดันที่มาจากการปฏิบัติงาน ทำให้รู้สึกไม่สบายทั้งร่างกายและจิตใจ เกิดความวิตกกังวล ความขัดแย้งในใจหรือความคับข้องใจ อันเป็นผลมาจากความคาดหวังหรือความมุ่งหมายกับสิ่งที่ เป็นจริง หรือผลลัพธ์ในการปฏิบัติงานไม่สอดคล้องหรือขัดแย้งกัน

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะความกดดันของแต่ละบุคคลที่เกิดขึ้นจากสาเหตุต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านที่ดีและด้านที่ไม่ดี

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นความรู้สึกด้านจิตใจที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกทั่วไปในการทำงาน เป็นสภาวะที่ไม่สมดุลที่มีผลมาจากการทำงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมออกมาและก่อให้เกิดผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งในด้านบวกและในด้านลบ

นัตยา สุวรรณจันทร์ (2560) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการตอบสนองของร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ ในสภาวะการทำงานที่กดดัน ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง ไม่สามารถทำงานให้บรรลุได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ ซึ่งส่งผลเสียต่อตัวบุคคลเองและองค์กรด้วย

ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นสภาวะความรู้สึกรู้สึกของบุคคลต่อความไม่สมดุลของปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลทั้งในทางบวกและทางลบ

Whereas, Leka, Griffiths and Cox (2004) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง การตอบสนองของผู้คนเมื่อเกิดแรงกดดันจากการทำงาน ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

Cooper and Marshall (1976) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง เป็นการคุกคามจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน เช่น งานมากเกินไป ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท งานที่ต้องรับผิดชอบสูง สัมพันธภาพระหว่างสมาชิกในการทำงานไม่ดี และสภาพการทำงานไม่ดี

จากความหมายดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ภาวะความกดดันในตัวบุคคลที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นภาระงาน เพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อด้านร่างกาย จิตใจ และประสิทธิภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งในแต่ละบุคคลจะมีวิธีการแสดงออกของความเครียดที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมาย และไม่บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

2.1.2 สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

หยาดพิรุณ พันธุ์ช่วย (2565) สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงานเกิดได้กับทุกสภาวะ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากภายใน ซึ่งได้แก่ ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สัมพันธภาพในหน่วยงาน โครงสร้างขององค์กร บรรยากาศ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความรับผิดชอบ การเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร เป็นต้น และจากภายนอก ได้แก่ ปัญหาครอบครัว วิกฤติการณ์ โรคระบาด การเงิน การเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ เป็นต้น ซึ่งทั้งหมดเหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงานทั้งสิ้น

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563) สรุปได้ว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านบุคคล คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากบุคลิกภาพของแต่ละบุคคล ความขัดแย้งระหว่างครอบครัวกับการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคม ประเพณี วัฒนธรรม ปัญหาด้านเศรษฐกิจ และด้านสิ่งแวดล้อม คือ ความเครียดที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยทั่วไปจะเกิดขึ้นจากลักษณะงาน บทบาทหน้าที่ สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในวิชาชีพ โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว

ชุตินา พระโพธิ์ (2558) สรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดในการทำงาน มีสาเหตุมาจากปัจจัยในตัวงาน บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพความก้าวหน้าในอาชีพ โครงสร้างของบรรยากาศขององค์กร และสัมพันธภาพในการทำงาน

Cooper and Cartwright (1997) ได้กล่าวถึง สาเหตุของความเครียดในการทำงาน ดังนี้

1) ปัจจัยที่เกี่ยวกับตัวงาน ประกอบด้วย สภาพการทำงานที่ไม่เหมาะสม ปริมาณงานที่มากเกินไป ปริมาณงานที่น้อยเกินไป การทำงานเป็นกะ การทำงานที่ต้องใช้ชั่วโมง การทำงานที่ยาวนาน งานที่ต้องมีความเสี่ยงต่อร่างกาย งานที่ต้องเดินทาง การเปลี่ยนเทคโนโลยี

2) ปัจจัยด้านบทบาทในองค์กร ประกอบด้วย ความไม่ชัดเจน ความสับสนในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท หน้าที่ ความรับผิดชอบในองค์กร

3) ปัจจัยด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ประกอบด้วย ความสัมพันธ์กับหัวหน้า ลูกน้อง เพื่อนร่วมงาน และลูกค้า

4) ความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ

5) โครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร

6) ปัจจัยอื่นนอกเหนือจากงาน

Breakwell (1990) ได้กล่าวถึง สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ลักษณะงานที่ขาดการติดต่อกับสังคมเป็นเวลานาน

2) งานที่ไม่มีความมั่นคง มีการเปลี่ยนแปลงระบบบริหารและลักษณะของงาน

3) ทำงานโดยไม่ทราบมาตรฐานของหน่วยงานนั้น

4) ค่าตอบแทนขั้นต่ำหรือขาดการสนับสนุนความก้าวหน้าจากหน่วยงาน

5) ขาดอิสระในการทำงาน หรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

6) งานหนักและมากจนเกินไปมีโอกาสเกิดความผิดพลาด

7) ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงานไม่ดี

8) การเสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

9) การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงานไม่ดี

10) งานที่ทำน่าเบื่อหน่าย

Schermerhom, Hunt and Osborn (1991) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

1) ด้านบุคคล ได้แก่ ความต้องการ ความสามารถ และบุคลิกภาพ

2) ด้านงาน ได้แก่ ลักษณะของงาน บทบาทความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและความก้าวหน้าในอาชีพ

3) ด้านภายนอกงาน ได้แก่ ครอบครัว และเศรษฐกิจ

Ivancevich and Matterson (1987) กล่าวว่า สาเหตุที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1) ด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ภูมิลำเนา การศึกษา และสุขภาพ

2) ด้านความแตกต่างในการรับรู้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความอดทนต่อปัญหา และความเชื่ออำนาจภายนอกตน

3) ด้านปัจจัยภายในองค์กร แบ่งเป็น ระดับบุคคล ได้แก่ ความคลุมเครือในบทบาท ความขัดแย้งในบทบาท ปริมาณของงาน ความรับผิดชอบต่อคนและสิ่งของ ระดับกลุ่ม ได้แก่

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความขัดแย้งภายในกลุ่ม ระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในองค์กร บรรยากาศในองค์กร และการจัดการองค์กร

4) ด้านปัจจัยภายนอกองค์กร ได้แก่ การสนับสนุนจากครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจที่อยู่อาศัย และการเดินทาง

จากสาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงานดังกล่าว ผู้วิจัยสรุปได้ว่า สาเหตุของความเครียดในการปฏิบัติงาน เกิดได้กับทุกสภาวะ ไม่ว่าจะเป็นความเครียดจากปัจจัยภายใน เช่น ภาระงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน บทบาทในองค์กร การพัฒนาอาชีพ ความก้าวหน้าในอาชีพ ความมั่นคงของอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความเครียดจากปัจจัยภายนอก เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ วิกฤติการณ์โรคระบาด สิ่งที่จะช่วยให้ลดทอนกับความเครียดได้ คือ ความสามารถในการปรับตัวกับสิ่งต่างๆ เมื่อตกอยู่ในสถานการณ์นั้นๆ รวมทั้งจัดการกับความเครียดให้ถูกต้องตามหลัก วิธีการที่เหมาะสม

2.1.3 ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน

มีนักการศึกษากล่าวถึงปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานไว้ ดังนี้

คริสตมาส ลิมรัตนะกุล (2566) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ลักษณะงาน หมายถึง เนื้อหาสาระของงาน ความยากง่ายของงาน ปริมาณงานที่มากเกินไปหรือน้อยเกินไป งานที่มีลักษณะเป็นกะ หรือใช้ระยะเวลาในการทำงานที่ยาวนาน รวมถึงระยะเวลาที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้

2) บทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง องค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบให้แก่บุคลากร และทำความเข้าใจในบทบาทหน้าที่นั้นอย่างชัดเจน หากมีความคลุมเครือในบทบาทอาจเกิดความขัดแย้งหรือความเครียดในการปฏิบัติงาน

3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หากมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน แต่หากมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความไว้วางใจต่ำ และช่วยเหลือเกื้อกูลต่ำ ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4) ความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และได้รับการตอบสนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการยอมรับ รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม หากไม่เป็นอย่างที่คาดหวังก่อให้เกิดความเครียดได้

5) โครงสร้างและบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพการณ์ต่างๆ ภายในองค์กร หรือลักษณะของโครงสร้างของที่ทำงานและสัมพันธภาพในที่ทำงานที่มีผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น โครงสร้างของหน่วยงาน อุปกรณ์เครื่องใช้สถานที่ตั้ง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในการทำงาน ความขัดแย้งในองค์กร การแข่งขันชิงดีชิงเด่นกัน กฎระเบียบที่เข้มงวดเกินไปไม่มีการยืดหยุ่น ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ปาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง ความรู้สึก ความคิด เจตคติ ความกังวล อารมณ์ของผู้บริหารโรงเรียน ความกดดันภายในตนเองของผู้บริหารโรงเรียน สุขภาพร่างกายของผู้บริหารโรงเรียน

2) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป

3) ด้านสภาพแวดล้อม หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากสถานการณ์หรือสิ่งที่อยู่รอบตัวของผู้บริหารโรงเรียนที่มีผลต่อร่างกาย สุขภาพของผู้บริหารโรงเรียน เช่น ความร้อนความเย็น มลภาวะทางอากาศ มลภาวะทางเสียง

4) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารโรงเรียนกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่การยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากงานที่ปฏิบัติมีปริมาณ ขั้นตอน ความซ้ำซ้อน และชั่วโมงในการปฏิบัติงานที่มากเกินไป งานที่ปฏิบัติไม่ตรงกับความสามารถ ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมากเกินไป โดยงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานที่มีความจำเป็นเร่งด่วน ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีจำกัด และมีปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน

2) ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการกำหนดขอบเขตและอำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจน ขาดข้อมูลที่สำคัญ และขาดอิสระในการตัดสินใจ งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมขาดความเป็นธรรม งานที่ต้องปฏิบัติไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้ และเกิดความขัดแย้งระหว่างตนเองกับงานที่ปฏิบัติ

3) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากเกิดความขัดแย้งในการปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยวหรือถูกทอดทิ้งในการปฏิบัติงาน ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในโรงเรียนและชุมชน มีปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกับเพศตรงข้าม บุคลากรในโรงเรียนขัดแย้งและใช้อารมณ์ในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซากจำเจ ไม่ท้าทาย งานที่ต้องปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้า น้อย ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานของต้นสังกัดขาดความชัดเจนยากแก่การนำไปปฏิบัติ โครงสร้างการจัดสายงานบังคับบัญชาในโรงเรียนมีการแยกย่อยมากเกินไป ขาดความชัดเจน การจัดบุคลากรไม่สอดคล้องกับความสามารถ และลักษณะงาน ขาดเครื่องมือและอุปกรณ์สภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจจากผู้บังคับบัญชา และขาดบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากที่ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความขัดแย้งขึ้นระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้ไม่สามารถแสดงบทบาทหน้าที่ในด้านต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

สุภภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ลักษณะงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน ภาระงาน ชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

2) บทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้แก่ หน้าที่และความรับผิดชอบ ข้อมูลเกี่ยวกับตัวงาน และความต้องการความเท่าเทียมกันของสถานภาพการทำงานในองค์กร

3) สัมพันธภาพระหว่างบุคคล ได้แก่ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มิตรภาพ และการพัฒนาตนเองทางอาชีพ

4) การพัฒนาทางอาชีพการงาน ได้แก่ โอกาสได้รับรางวัลจากการทำงาน ความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ ตำแหน่งงาน และการพัฒนาตนเองทางอาชีพ

5) ลักษณะองค์กร ได้แก่ นโยบายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสื่อสารในองค์กรที่มีผลต่อความเครียด

6) ความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้แก่ เวลาในการทำงาน เวลาชีวิตส่วนตัว และความสุขในการทำงานและความสุขชีวิตส่วนตัว

ดอน รูปสม (2562) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของงาน ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ความยากง่ายในตัวเอง ความซับซ้อนของกระบวนการ ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซาก จำเจของงาน

2) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง ความสามารถในการทำงาน และแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากงาน โดยผู้รับผิดชอบงานได้กระทำจนประสบผลสำเร็จ และรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

3) ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มคน ได้แก่ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องของความช่วยเหลือ สนับสนุน ความร่วมมือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ

4) ด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร หมายถึง สถานการณ์หรือสิ่งที่อยู่รอบๆ ตัวที่อาจส่งผลกระทบต่ออารมณ์หรือถูกคุกคาม จนทำให้ข้าราชการเกิดความเครียดได้ เช่น อุณหภูมิ แสง เสียง ความชื้น ความสะอาดภายในห้องทำงาน อุปกรณ์หรือเครื่องมือเครื่องใช้ในห้องทำงาน

5) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ หมายถึง เงินเดือน โบนัส เงินประจำตำแหน่ง ค่าเช่าบ้าน หรือรายได้อื่นๆ ที่ได้จากการทำงาน เช่น รายได้จากการขายสินค้า รายได้จากค่าเช่า สวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาล

6) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่า จะต้องแสดงออกให้สอดคล้องเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ในที่นี้หมายถึง ความไม่ชัดเจนในบทบาทของตำแหน่ง ความไม่สอดคล้องของลักษณะงานกับความสามารถ ลักษณะของงานทักษะในการปฏิบัติงาน งานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ความขัดแย้งต่อคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง สถานที่ทำงานไม่เหมาะสม แออัดเกินไป ใกล้กับมลภาวะทางเสียง มีเสียงรบกวน การเดินทางไปทำงานที่การจราจรติดขัด ความเหน็ดเหนื่อยจากการทำงานความเครียดจากภัยพิบัติต่าง ๆ

2) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานมากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ เวลาเร่งด่วนเกินไป

3) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อถือในความสามารถจากผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ขาดความจริงใจ ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน

4) ด้านลักษณะองค์การ หมายถึง ความคลุมเครือในบทบาทหน้าที่ ในการปฏิบัติหลายด้าน ความขัดแย้งในบทบาทๆ มากน้อยเกินไป การมีส่วนร่วม และการรับผิดชอบต่อบุคคลอื่น

5) ด้านลักษณะบุคคล หมายถึง เพศ อายุ การศึกษา ที่ส่งผลต่อความต้องการความรู้สึกรู้สึก ความคิดเจตคติ ความวิตกกังวล และการแปลความหมาย จากการรับรู้สิ่งต่างๆ และด้านสรีระของบุคคล การพักผ่อนไม่เพียงพอ การรับประทานอาหารไม่ดี สุขภาพไม่แข็งแรง รวมถึงความพิการของร่างกาย

นาคยา สุวรรณจันทร์ (2560) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารศึกษาที่มีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากปริมาณของงานที่ก่อกวนในการปฏิบัติงานการทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถงานที่ทำมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มีชั่วโมงการทำงานมาก มีความเร่งรัดรวดเร็ว และเร่งด่วน ทรพยากรในการปฏิบัติงานมีจำกัด ลักษณะงานไม่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกายสุขภาพจิต

2) ด้านบทบาทหน้าที่ หมายถึง การที่ผู้บริหารรู้สึกก่อกดันด้านร่างกายและจิตใจเนื่องจากขอบเขตและอำนาจหน้าที่ ซึ่งเกิดจากการกำหนดอำนาจหน้าที่ไม่ชัดเจน การได้รับมอบหมายงานไม่เหมาะสมไม่เป็นธรรม มีงานที่รับผิดชอบมากเกินไป ขาดอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานซึ่งไม่ได้นำผลประโยชน์มาใช้ในการปรับปรุงงาน โดยมีความขัดแย้งในการทำงาน มีความขัดแย้งในตนเองและขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงานในงานที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกัน

3) ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีความรู้สึกก่อกดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากการรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานและชุมชน เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับเพศตรงข้าม บุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้งในการแข่งขัน เรื่องความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ต่อกันเชิงลบ ใช้อารมณ์ต่อ

เพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดการสนับสนุน จากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีโอกาสน้อย ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือนกรณีพิเศษ งานที่ปฏิบัติไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ ไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงาน ขาดโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งล่าช้า เมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

5) บรรยากาศในองค์กร หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากนโยบายและแนวทางในการปฏิบัติงานของต้นสังกัดขาดความชัดเจน และยากที่จะนำสู่การปฏิบัติ โครงสร้างการจัดสายงานในหน่วยงานมีการแยกย่อยมาก ทำให้การจัดสายงานบังคับบัญชา การขาดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอ การจัดบุคลากรในโรงเรียนไม่สอดคล้องกับความสามารถ และลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย บรรยากาศในโรงเรียนไม่เป็นบรรยากาศแห่งมิตรภาพ บุคลากรขาดความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสม

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานที่ได้รับผิดชอบมีมากเกินไปการประชุมอบรมสัมมนาค่อนข้างมาก ไม่มีความชำนาญในงานที่รับผิดชอบต้องทำงานตามวิธีที่กำหนดมาให้ ทั้งๆ ที่สามารถทำด้วยวิธีอื่นที่ดีกว่านี้ งานที่รับผิดชอบไปไม่ถึงเป้าหมายและต้องเร่งทำงานเพื่อให้เสร็จทันเวลา และมักจะมึนงานเร่งด่วนหรือโครงการพิเศษแทรกเข้ามาอยู่เสมอ

2) ด้านบทบาทในองค์กร หมายถึง การได้รับมอบหมายงานที่ยากไม่ตรงกับความรู้ความสามารถขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนต้องปฏิบัติงานหลายๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน ลักษณะงานที่ไม่ท้าทายความสามารถงานที่ทำมีค่าชี้แจง หรือคำสั่งไม่ชัดเจน การแสดงบทบาทที่เคร่งขรึมในการทำงาน และการทำงานในเรื่องที่ประชากรและชุมชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

3) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การไม่สามารถแก้ไขปัญหางานตัวเองจนน่าพอใจ การไม่มีโอกาสพัฒนาตนเองตามที่คาดหวัง การขาดโอกาสเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน ผู้บังคับบัญชาไม่สนับสนุนให้หาความรู้เพิ่มเติม เงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบันไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน การไม่รับการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการทำงาน ไม่ได้รับเบี้ยเลี้ยงพิเศษนอกเหนือจากเงินเดือนประจำ ความกังวลเกี่ยวกับการโยกย้ายตำแหน่งหรือหน่วยงาน

4) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง เพื่อนร่วมงานไม่ให้ความร่วมมือและสนับสนุนในการปฏิบัติงาน มีการแข่งขันกันใหญ่เพื่อนร่วมงานตลอดเวลา ผู้ร่วมงานกล่าวถึงท่านในทางที่ไม่ดี ผู้ร่วมงานเกิดความขัดแย้งแบ่งพรรคแบ่งพวกกันเอง ผู้บังคับบัญชาไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ ของโรงเรียนและทางราชการ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานไม่ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

5) ด้านผู้บังคับบัญชา หมายถึง ไม่สามารถปฏิบัติงานตามสายการบังคับบัญชาได้อย่างถูกต้อง ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานโดยไม่พิจารณาตามความสามารถ ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจในการปฏิบัติงานไม่เท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาตัดสินใจผิดพลาดเพราะเชื่อเหตุผลของกลุ่มที่ขาดประสบการณ์หรือชอบพอเป็นพิเศษ ผู้บังคับบัญชามักจะไม่ปรึกษาหารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน และผู้บังคับบัญชาไม่ส่งเสริมให้ลูกน้องมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาตัวเอง

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่ต้องใช้ความพยายามสูง มีความยากลำบากเกินไป และมีสภาวะที่หนักเกินไปอันเนื่องจากปริมาณงานที่ต้องทำมีมาก ใช้สมาธิสูง ต้องตัดสินใจที่มีความหมายต่อตนเอง คนในองค์กร และส่วนรวม

2) ด้านบทบาทในองค์กร หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้รับข้อมูล ข่าวสาร ที่ไม่ชัดเจน ขอบเขตความรับผิดชอบและเป้าหมายของงานที่ไม่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน การประสานงานที่คลุมเครือ การต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน

3) ด้านสัมพันธภาพในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี มีความไว้วางใจต่ำ ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันต่ำ ขาดความจริงใจ ไม่ใส่ใจในการช่วยแก้ไขปัญหา

4) ด้านบรรยากาศในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีการคุกคามต่ออิสรภาพ การจับผิด การไม่มีส่วนรวมในการตัดสินใจ การขาดการให้คำแนะนำปรึกษาที่มีประสิทธิภาพจากผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารที่ไม่ดีมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก

5) ด้านสาเหตุนอกองค์กร หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความกดดันจากภายนอกองค์กร ปัญหาครอบครัว วิกฤตของชีวิต ความยุ่งยากทางการเงิน การขาดการยอมรับจากบุคคลภายนอก และชุมชน

ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีปริมาณมากไม่สมดุลกับจำนวนพนักงาน งานที่กระทำให้ความเร่งด่วนและต้องแข่งกับเวลา การขาดทักษะ การขาดความสามารถ และการทำงานไม่ตรงกับความสามารถ งานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปทำให้เกิดปัญหาในการ

จัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ งานที่มีความรับผิดชอบสูง ไม่มีความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ งานที่ต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ หรือเป็นงานที่ซ้ำซาก จำเจ งานที่พนักงานรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญ

2) ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในอาชีพ หมายถึง การขาดโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ การไม่สามารถแก้ไขปัญหาการทำงาน การขาดความภูมิใจในผลงาน การไม่ได้รับความสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆ เช่น การหาความรู้เพิ่มเติม การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้งเงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่

3) ด้านความสัมพันธ์ หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคลในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงานเดียวกันและต่างหน่วยงาน ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงและทางอ้อมในเรื่องของความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถและคำปรึกษาแนะนำ

4) ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศขององค์กร หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างหรือหน่วยงานที่สังกัดไม่เหมาะสม การมีปัญหากล่องในหน่วยงาน การที่พนักงานมีแนวความคิดในการทำงานขัดแย้งกับนโยบายขององค์กร ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม ไม่รับผิดชอบ ไม่ช่วยแก้ไขปัญหา และนโยบายการบริหารไม่ชัดเจน ปัญหาการเข้าใจผิด ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงานเหมาะสม การขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

Manabete (2016) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งได้ดังต่อไปนี้

1) บทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบการจัดการและรูปแบบการสื่อสารไม่ชัดเจนขององค์กร

2) ลักษณะบุคคล หมายถึง อาการที่เกิดขึ้นทางอารมณ์ที่รู้สึกหวั่นไหว ไม่สบายใจ เกิดความตึงเครียดควบคุมตัวเองไม่ได้ หรือเป็นผลมาจากการคาดเหตุการณ์ล่วงหน้าต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นที่ตนเองกำหนดขึ้นมา

3) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง สัมพันธ์ภายในองค์กรเพื่อให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม โดยกิจกรรมดังกล่าวอาจจะเป็นกิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อสร้างสรรค์ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และลดการเกิดความขัดแย้งภายในองค์กร

4) สภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เอื้ออำนวย และทรัพยากรไม่เพียงพอ ขาดการสนับสนุนและความเป็นอิสระ และการตัดสินใจ สภาพแวดล้อมในการทำงานอาจรวมถึงแรงกดดันทางกายภาพ เช่น สภาพอากาศ ขนาดของสถานที่ สภาพอากาศ

5) ลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน ปริมาณของงาน เวลาของงานที่เร่งด่วน

Adebola, O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ผู้บังคับบัญชา
- 2) ลักษณะงาน
- 3) สภาพแวดล้อม
- 4) เศรษฐกิจและการเงิน
- 5) ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงาน
- 6) ลักษณะบุคคล

Jandaghi and others (2011) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย

- 1) เป็นงานที่ต้องอาศัยทักษะที่หลากหลาย
- 2) ลักษณะงาน
- 3) ความสำคัญของงาน
- 4) การมีอิสระการทำงาน

Hellriegel, Slocum and Richard (1998) ได้อธิบายถึงปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

1) ปริมาณงานที่มาก บุคคลมีภาระที่ต้องรับผิดชอบงานเป็นจำนวนมากในขณะที่มีเวลาการทำงานไม่เพียงพอ

2) เจื่อนใจหรือสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน บุคคลที่ไม่สามารถควบคุมตัวเองไม่ให้พ้นจากสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้น ได้แก่ อุณหภูมิที่เปลี่ยนแปลง เสียงที่ดังเกินไป แสงสว่างที่ไม่เหมาะสมหรือแม้แต่ปัญหาการสื่อสารในการส่งต่องานที่ทำระหว่างบุคคล หากปล่อยให้เกิดปัญหาดังกล่าวเป็นเวลานานจะส่งผลให้บุคคลนั้นเกิดความเครียด

3) ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ และบทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ความขัดแย้งในบทบาทอันเกิดจากที่บทบาทหน้าที่ของแต่ละบุคคลในองค์กรถูกกำหนดขึ้น และมีความสับสนเกี่ยวกับงานที่ต้องกระทำหรือไม่ต้องกระทำ บทบาทที่มีความคลุมเครือเกิดจากที่บุคคลไม่ได้รับความชัดเจน หรือการอธิบายถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย ความขัดแย้งในบทบาท และบทบาทที่คลุมเครือมีส่วนสำคัญที่จะก่อให้เกิดความเครียดในการทำงาน

4) การพัฒนาทางอาชีพ โดยสาเหตุหลักของความเครียดในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการวางแผนและพัฒนาทางอาชีพ ได้แก่ ความก้าวหน้า การสับเปลี่ยนโยกย้าย การมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง และความมั่นคงในอาชีพ เช่น การได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่งหรือการไม่ได้รับการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าในตำแหน่ง สามารถทำให้พนักงานเครียดได้ ปัจจุบันกระแสการเปลี่ยนแปลงขององค์กร และการลดขนาดขององค์กรกระทบกระเทือนต่ออาชีพ เมื่อหน่วยงานและทีมงานมีการเปลี่ยนแปลงพนักงาน ส่วนใหญ่รับผลกระทบทำให้เกิดปัญหาในการปรับตัว

เพื่อให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง โดยการพัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้ ความไม่มั่นคงของตำแหน่งที่ดำรงอยู่อาจเกิดการยุบเลิก เป็นสาเหตุให้พนักงานเครียดมากขึ้น

5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยบุคคลที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อน ลูกน้อง และผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นบุคคลที่องค์การปรารถนาเพราะสามารถช่วยเหลือผู้อื่นและองค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้ หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือ ทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และทำให้ไม่มีการมอบหมายงานที่เกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางจิตใจ และจนรู้สึกรำคาญความเกี่ยวกับงาน

Warshaw (1979) ได้ศึกษาปัจจัยความเครียดในการทำงาน ประกอบด้วย

1) ลักษณะงานและสภาพแวดล้อม ได้แก่ ปริมาณงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เช่น ลักษณะของสถานที่ทำงาน สารพิษ สารเคมี ฝุ่นละออง เป็นต้น

2) โครงสร้างงาน ประกอบด้วย ความยากง่ายของงาน มาตรฐานการทำงาน กะหรือผลัดในการทำงาน กฎระเบียบ ความซ้ำซาก จำเจของงาน

3) บทบาทในองค์กร เป็นบทบาทของบุคคลในองค์กร แบ่งออกเป็นความสับสนในบทบาท และความขัดแย้งในบทบาท

4) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เกิดจากการมีโอกาสในการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความรู้สึกที่ไม่ถูกแบ่งแยกจากการบังคับบัญชา นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการติดต่อกับลูกค้า ผู้มารับบริการ และบุคคลอื่นภายนอกองค์การ

5) การเปลี่ยนแปลงในสถานที่ทำงาน เช่น หัวหน้าใหม่ เพื่อนร่วมงานใหม่ การเปลี่ยนแปลงกลุ่มทำงาน วิธีการทำงาน

จากแนวคิดของ Warshaw (1979); Hellriegel Slocum and Richard (1998); Jandaghi and others (2011); Adebola, O. Jaiyeoba and Mukhtari Ado Jibril (2011), Manabete (2016); ณัฐธิดา สุพรรณภพ (2559); ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559); เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559); นาดยา สุวรรณจันทร์ (2560); พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562); ดอน รูปสม (2562); สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562); อธิวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563); ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) และ คริสต์มาส ลิ้มรัตน์กุล (2566) ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สามารถสรุปการสังเคราะห์ได้ดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยความเครียด ในการปฏิบัติงาน	Warsaw (1979)	Helriegel, Slocum & Richard (1998)	Jandaghi and Other (2011)	Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011)	Manabete (2016)	ณัฐธิดา สุพรรณภาพ (2559)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559)	เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559)	นadiyah สุวรรณจันทร์ (2560)	พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562)	ดอน รูปสม (2562)	สุภาภรณ์ ตั้งดั่งเนินสวัสดิ์ (2562)	ธีรวัฒน์ ศิริโรจนกุล (2563)	ปภาลักษณ์ โสมแก้ว (2565)	คริสตมาส ลิ้มรัตนกุล (2566)	ความถี่	อันดับ
1. ด้านลักษณะบุคคล				✓	✓					✓				✓		4	6
2. ด้านลักษณะงาน																1	
3. ด้านสภาพแวดล้อม			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	3*	1
4. ด้านความสัมพันธ์ ของบุคคล	✓			✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		1*	2
5. ด้านบทบาทหน้าที่ใน องค์กร	✓			✓		✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	1	
6. ด้านความก้าวหน้าใน วิชาชีพ						✓		✓	✓		✓		✓		✓	6*	4
7. ด้านโครงสร้างและ บรรยากาศในองค์กร						✓			✓				✓		✓	4	6
8. ด้านสาเหตุนอก องค์กร							✓									1	8
9. ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว												✓	✓			2	8
10. ด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการ											✓					1	9
11. ด้านลักษณะ องค์กร										✓		✓				2	8
12. ด้านผู้บังคับบัญชา				✓				✓								2	8
13. ด้านการเงิน				✓			✓									2	8
14. ลักษณะงานและ สภาพแวดล้อม	✓															1	9
15. โครงสร้างงาน	✓															1	9

ตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ปัจจัยความเครียด ในการปฏิบัติงาน	Warsaw (1979)	Helriegel, Slocum & Richard (1998)	Jandaghi and Other (2011)	Adebola O. Jaiyeoba & Mukhtari Ado Jibril (2011)	Manabete (2016)	ณัฐธิดา สุพรรณภาพ (2559)	ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559)	เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559)	นาคยา สุวรรณจันทร์ (2560)	พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562)	ดอน รูปสม (2562)	สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562)	ธีรวัฒน์ ศิริโรจนกุล (2563)	ปกาลักษณ์ โสมแก้ว (2565)	คริสตาส ลิ้มรัตนกุล (2566)	ความถี่	อันดับ
16. การเปลี่ยนแปลง ในสถานที่ทำงาน	✓															1	9
17. ปริมาณงานที่มาก		✓														1	9
18. เงื่อนไขหรือ สภาพแวดล้อมใน สถานที่ทำงาน		✓														1	9
19. ความขัดแย้งในบทบาท หน้าที่หรือบทบาทที่ไม่ ชัดเจน		✓														1	9
20. การพัฒนาทาง อาชีพ	✓											✓				2	8
21. ความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	✓											✓			✓	3	7
22. เป็นงานที่ต้องอาศัย ทักษะที่หลากหลาย			✓													1	9
23. ความสำคัญของ งาน			✓													1	9
24. การมีอิสระในการ ทำงาน			✓													1	9

จากตารางที่ 2.1 การสังเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยได้ทำการเลือกปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน โดยเรียงลำดับที่มีความถี่ตั้งแต่ 6 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล 3) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร และ 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

1) ด้านลักษณะงาน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านลักษณะงานไว้หลากหลาย ดังนี้

วิศรุต มากกลาง (2566) ด้านลักษณะงาน คือ ปริมาณงานของผู้บริหารที่มากเกินไป ความลำบากในการทำงาน ปริมาณงานที่ไม่เหมาะสมกับกำหนดเวลา งานที่ได้รับมอบหมายไม่ตรงกับความสามารถ หรือเกินความสามารถของผู้บริหาร

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานของผู้บริหารที่มากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถของผู้บริหาร หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป

ประภารัตน์ จิรสินไพศาล (2564) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ลักษณะงานมีความสำคัญกับการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ทำให้บุคลากรสามารถรับรู้ขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน โดยงานที่ทำนั้นควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรเกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน และจะสร้างคุณค่าให้แก่การทำงานได้ โดยที่องค์กรมีส่วนช่วยให้เกิดสิ่งนี้ได้ด้วยการปลูกฝังบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดีต่องาน และทำให้รู้สึกว่าการที่ตนทำนั้นมีประโยชน์ สามารถสร้างคุณค่าให้แก่องค์กรได้ ซึ่งจะเป็นส่วนที่ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่องานของตน ทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพต่อไปด้วย ลักษณะของงานนั้นจะเป็นสิ่งที่ช่วยจูงใจให้บุคลากรมีความต้องการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นเป็นที่ยอมรับนับถือ และต้องการที่จะประสบความสำเร็จได้

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณงานมากเกินไป ความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถหรือเกินความสามารถ เวลาเร่งด่วนเกินไป

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562) ด้านลักษณะงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพของงาน ภาระงาน ชั่วโมงการทำงาน การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน

ดอน รูปสม (2562) ด้านลักษณะงาน หมายถึง รายละเอียดเกี่ยวกับงานที่ต้องรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ขอบเขตของงาน ความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับงาน ความยากง่ายในตัวเอง ความซับซ้อนของกระบวนการ ปริมาณงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ความซ้ำซากจำเจของงาน

พรรณทิพา สุตาสุข (2560) ด้านลักษณะงาน หมายถึง สถานการณ์ที่ผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องปฏิบัติงานให้ทันตามกำหนดเวลา งานที่ปฏิบัติต้องใช้ความพยายามสูงเกินความสามารถ หรือมีชั่วโมงการทำงานมากต้องปฏิบัติงาน

นัตยา สุวรรณจันทร์ (2560) ด้านลักษณะงาน หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากปริมาณของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน การทำงานที่

ไม่ตรงกับความต้องการและความสามารถ งานที่ทำมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไป ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง มีชั่วโมงการทำงานมาก มีความเร่งรัด รวดเร็ว และเร่งด่วน ทรัพยากรในการปฏิบัติงานมีจำกัด ลักษณะงานไม่มีความปลอดภัยต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต

Adebola, O. Jaiyeoba and Mukhtari Ado Jibril (2011) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน งานที่ได้รับหมาย งานที่มีเวลาจำกัดในการทำงาน ความยากลำบากในการทำงาน

Manabete (2016) ด้านลักษณะงาน หมายถึง ภาระงาน ปริมาณของงาน เวลาของงานที่เร่งด่วน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านลักษณะงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่มีความเหมาะสมกับความสามารถ ทักษะเฉพาะ ผู้บริหารปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายและงานแบบเร่งด่วนได้ตามกฎระเบียบ ขั้นตอน ตามระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม

2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านความสัมพันธ์ของบุคคลไว้หลากหลาย ดังนี้

ปภาลักษณ์ ไสเมแผ้ว (2565) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ขาดความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขาดความจริงใจ ไม่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน ความขัดแย้งในองค์กร การแก่งแย่งชิงดีกัน การแบ่งพรรคแบ่งพวก การไม่ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การไม่ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถ

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ผู้ร่วมงาน ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่ได้รับความไว้วางใจ และเชื่อถือในความสามารถ

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มิตรภาพ และความไว้วางใจซึ่งกันและกัน

ดอน รูปสม (2562) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือระหว่างบุคคลกับกลุ่มคน ได้แก่ กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา ในเรื่องขอความช่วยเหลือ สนับสนุน ความร่วมมือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ

พรธนทิพา สุตาสุข (2560) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง ความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงาน การมีปฏิสัมพันธ์ต่อกันทางด้านบุคลิกภาพ การปฏิบัติตน การให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ตลอดจนการมีแนวทางและเป้าหมายในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์

นัตยา สุวรรณจันทร์ (2560) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษา มีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากการรู้สึกโดดเดี่ยว ไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในหน่วยงานและชุมชน เกิดปัญหาในการทำงานร่วมกับเพศตรงข้าม บุคลากรในหน่วยงานเกิดความขัดแย้งในการแข่งขันเรื่องความดีความชอบ มีความสัมพันธ์ต่อกันเชิงลบ ใช้อารมณ์ต่อเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศองค์กรขาดความอบอุ่น ขาดการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง สัมพันธภาพระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาไม่ดี มีความไว้วางใจตามความช่วยเหลือเกื้อกูลกันตามความจริงใจ ไม่ใส่ใจในการช่วยแก้ไขปัญหา

Adebola, O. Jaiyeoba and Mukhtari Ado Jibril (2011) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เช่น การขัดแย้งกับเพื่อนร่วมงาน การถูกนิทนาบว่าร้ายจากเพื่อนร่วมงาน การไม่ให้ความร่วมมือของเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล หมายถึง บุคลากรในหน่วยงานมีความรักใคร่กลมเกลียว ให้ความเคารพและให้เกียรติ ไว้วางใจ เชื่อถือ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงมีความสามัคคี ให้ความร่วมมือและสนับสนุน ตลอดจนการรับฟังความคิดเห็น

3) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กรไว้หลากหลาย ดังนี้

ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง ความไม่ชัดเจนในบทบาทของผู้บริหารในองค์กร บทบาทมากเกินไป หรือน้อยเกินไป โครงสร้างองค์กรที่ไม่ชัดเจน คำสั่งนโยบาย แนวทางในการปฏิบัติงานของต้นสังกัดขาดความชัดเจน การขาดอิสระในการตัดสินใจ รวมไปถึงการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสม จนทำให้ผู้บริหารเกิดความเครียด

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจน์กุล (2563) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง ความไม่ชัดเจนในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงานมีความเครียดสูง และการต้องปฏิบัติงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกันให้มีข้อบกพร่องในด้านลักษณะงานก็จะก่อให้เกิดความเครียด

สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์ (2562) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง นโยบายขององค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และการสื่อสารในองค์กรที่ไม่ชัดเจน

ดอน รูปสม (2562) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง พฤติกรรมของบุคคลที่ถูกผู้อื่นคาดหวังว่าจะต้องแสดงออกให้สอดคล้อง เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานของบุคคลนั้น ในที่นี้หมายถึง ความไม่ชัดเจนในบทบาทของตำแหน่ง ความไม่สอดคล้องของลักษณะงานกับความ

สามารถ ลักษณะของงาน ทักษะในการปฏิบัติงาน งานไม่ตรงกับความสามารถหรือความถนัด ความขัดแย้ง ต่อคำสั่งที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชา

ศักดิ์ชัย ภูเจริญ (2559) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง สภาพการทำงานที่ได้รับข้อมูลข่าวสารไม่ชัดเจน ขอบเขตความรับผิดชอบ และเป้าหมายของงานที่ไม่ชัดเจน ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานไม่ชัดเจน การจัดสรรงานที่คลุมเครือ การต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ๆ ในการทำงาน

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานไม่ชัดเจนต้องปฏิบัติงานหลายๆ อย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน ลักษณะงานที่ไม่ท้าทายความสามารถงานที่ทำ มีคำชี้แจง หรือคำสั่งไม่ชัดเจน การแสดงบทบาทที่เคร่งขรึมในการทำงาน และการทำงานในเรื่องที่ประชาชนและชุมชนให้ความสนใจเป็นพิเศษ

Manabete (2016) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง โครงสร้างองค์กร รวมถึงการมีส่วนร่วมหรือการไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รูปแบบการจัดการและรูปแบบการสื่อสารไม่ชัดเจนขององค์กร

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร หมายถึง การกำหนดนโยบาย คำสั่งขององค์กร และแนวทางการปฏิบัติงานตามโครงสร้าง ขอบเขต มีความชัดเจน การจัดสรรบุคลากรที่รับผิดชอบตรงตามหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ตามแผนการดำเนินงานของสถานศึกษา และมีอิสระในการปฏิบัติงาน

4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพไว้หลากหลาย ดังนี้

วิโรธนา ทองโชติ (2565) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง บทบาทใดๆ ที่เปลี่ยนแปลงและเกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความรู้สึกถึงคุณค่าออกมาในรูปแบบสถานภาพที่สูงขึ้น เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้พอใจในการปฏิบัติงาน การได้เลื่อนตำแหน่ง การได้รับสิ่งตอบแทนด้วยความสามารถ และการประสบความสำเร็จในอาชีพตามเป้าหมายของแต่ละบุคคล

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาเกิดความรู้สึกกดดันในการปฏิบัติงาน เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความซ้ำซาก จำเจ ไม่ท้าทาย งานที่ต้องปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าน้อย ขาดโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ไม่ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ดอน รูปสม (2562) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากงาน โดยผู้รับผิดชอบงานได้กระทำจนประสบความสำเร็จ และรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง การมีโอกาสดำเนินงานหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น

การเลื่อนเงินเดือนและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

นัตยา สุวรรณจันทร์ (2560) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษามีความรู้สึกกดดันด้านร่างกายและจิตใจ เนื่องจากลักษณะงานที่ปฏิบัติมีโอกาสน้อย ขาดโอกาสในการเลื่อนขั้นเงินเดือน กรณีพิเศษ งานที่ปฏิบัติไม่ท้าทายซ้ำซาก จำเจ ไม่ส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ มองไม่เห็นเส้นทางในการเติบโตในสายงาน ขาดโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งล่าช้าเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และขาดการสนับสนุนอย่างจริงจังจากผู้บังคับบัญชา

London and Stumph (1982) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง การเปลี่ยนแปลงบทบาทในการทำงานที่ให้ผลตอบแทนที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงาน การเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่รวมไปถึงการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้เกิดความก้าวหน้า เลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนระดับขั้น หรือค่าตอบแทน ตลอดจนความพอใจต่อชีวิต ความรู้สึกถึงคุณค่าของตนเอง ซึ่งอาจออกมาในรูปของสถานภาพที่สูงขึ้น หรืออำนาจหน้าที่ ซึ่งเป็นเป้าหมายในอาชีพของแต่ละคน

Cooper and Cartwright (1997) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความคาดหวังในด้านความก้าวหน้าและความสำเร็จในอาชีพการงาน ซึ่งถ้าหากไม่เป็นไปตามสิ่งที่คาดหวังไว้ ก็จะเป็นความเครียดได้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่และแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดจากการปฏิบัติงาน โดยผู้รับผิดชอบได้ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ ซึ่งได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง การมีโอกาสดำเนินการหรือเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง

2.2 หลักการและแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

2.2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้อย่างต่าง ๆ กัน ดังนี้

อภิสร่า ศรีบุญกุล (2565) ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงานและยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงและมีความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและ

พัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์การได้ดำเนินงานใดๆ โดยการใช้ทรัพยากรต่างๆ จนเกิดผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานหรือตรงตามความต้องการ และผลนั้นสอดคล้องกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การที่โรงเรียนสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่ถูกบีบบังคับได้

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงานในองค์การที่สามารถควบคุมปัจจัยต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ทั้งในด้านคุณภาพและปริมาณ ซึ่งรวมถึงผลการดำเนินการ 3 ด้าน ได้แก่ ประสิทธิภาพและความน่าเชื่อถือของกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ และมนุษยสัมพันธ์ และนวัตกรรมและการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อม

สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จที่บรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาที่กำหนดไว้ โดยผ่านกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษาสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่มากกระทบทั้งภายในและภายนอก ให้สามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพของสถานศึกษาให้เจริญก้าวหน้าเป็นไปตามเป้าหมายของสถานศึกษา

ชัยอานนท์ แก้วเงิน (2563) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ล่วงหน้าของสถานศึกษา หรือการที่สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ผู้บริหารและบุคลากรสถานศึกษารู้สึกพอใจในผลสำเร็จของงานนั้น รวมทั้งความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างคุ้มค่า และสถานศึกษาสามารถดำเนินการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ประจัญ เดชสุภา (2562) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยใช้ความสามารถและประสบการณ์ของผู้บริหารในการดำเนินงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กิริติกรณ์ รักษาดี (2561) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถในการบริหารจัดการการศึกษาของสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทั้งนี้พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก รวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียน

ธีรยุทธ์ คล้ายศรีโพธิ์ (2560) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลการจัดการศึกษาของสถานศึกษาเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยมุ่งเน้นไปที่การพัฒนานักเรียนให้มีพัฒนาการด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณลักษณะอันพึงประสงค์เป็นสำคัญ ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของสถานศึกษาย่อมเกิดจากการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานของสถานศึกษาโดยใช้ทรัพยากรต่างๆ จนบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสถานศึกษาทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งส่งผลให้ผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษารู้สึกพึงพอใจในผลสำเร็จของการดำเนินงานนั้น

2.2.2 ความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงความสำคัญเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

ปาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) ความสำคัญประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นการที่ทุกภาคส่วนได้เห็นผลของการดำเนินการที่เป็นประจักษ์ เพื่อได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วน และเป็นการประเมินตนเอง

พรเทพ เหมรณนที (2564) ความสำคัญประสิทธิภาพของสถานศึกษา คือ การที่จะกล่าวว่าการมีประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่จะเกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณาถึงลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผน กำหนดหน้าที่ ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากร การใช้อำนาจหน้าที่บริหารการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

อภิรัตน์ ช่างเกวียน (2564) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญในแง่ของการช่วยตรวจสอบและวัดความสำเร็จของสถานศึกษา มีผลสะท้อนประเมินได้ว่า สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือล่มสลาย

รัตนา เหลืองงาม (2562) ความสำคัญประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์กร เพราะว่าการที่องค์กรจะประสบผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งหากบริหารจัดการแล้วไม่ประสบความสำเร็จและไม่บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่ตั้งไว้ ก็จะมีผลทำให้องค์กรไม่สามารถดำรงอยู่ต่อไปได้

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องคำนึงถึง และหาตัวชี้วัดให้ได้ว่าจะมีอะไรบ้างที่ผู้บริหารควรนำมาเป็นประเด็นในการพิจารณาประกอบรายละเอียด เพื่อตรวจสอบการประเมินตนเองให้เกิดความมั่นใจว่า สถานศึกษามีคุณภาพดี มีประสิทธิภาพที่เกิดจากการบริหารจริงที่สำคัญไปกว่านั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์

ว่ามืองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้นมาวางแผนพัฒนาสถานศึกษา พร้อมทั้งมีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

ประจักษ์ เดชสุภา (2562) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบ วัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษา ช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์การที่คาดหวังตั้งเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ชัดเจน

ณิศา โกรทินธาคม (2560) ความสำคัญประสิทธิผลของสถานศึกษาช่วยตรวจสอบ วัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ เป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นถึงข้อมูลด้านต่างๆ ของสถานศึกษาและประสิทธิผลนั้น เป็นองค์ประกอบของความสำเร็จแต่เป็นสิ่งที่ไม่คงที่เสมอไปหากไม่มีการพัฒนา รวมถึงประสิทธิผลนั้น เป็นเกณฑ์ที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จของสถานศึกษาด้วย

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารองค์การ เพราะจะต้องพิจารณาถึงลงไปว่าผลสำเร็จของงานนั้นตอบสนองหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่ ทั้งนี้การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสถานศึกษาว่ามีการประเมินประสิทธิผลของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องหรือไม่

2.2.3 องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้กล่าวถึงองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

อภิสร่า ศรีบุญกุล (2565) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามวัตถุประสงค์ ครูและบุคลากรมีการยอมรับแนวคิด วิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีบรรยากาศความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนาตนเองอยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สถานศึกษาจัดทำหลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

2) การแก้ปัญหาภายในโรงเรียน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไข ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญ

ในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้ มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นแก้ปัญหาเมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร

3) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มมากขึ้น โดยโรงเรียนได้จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการจัดกิจกรรมหรือโครงการที่พัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน ทำให้นักเรียนมีผลงานทางวิชาการและสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้

4) การพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น มีความรู้และนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพ เรื่องคุณภาพของนักเรียนควรพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนาและความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

2) ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกทางจิต ทางอารมณ์ หรือทัศนคติของครูที่มีต่อการทำงาน สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้ มีความพึงพอใจต่องานที่รับผิดชอบ มีมุมมองว่างานนั้นมีความสำคัญ พึงพอใจต่อผลตอบแทนของงาน ค่าจ้าง แรงงาน สวัสดิการ ตัวงาน เนื้องาน สถานที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา นโยบาย แผนงาน มาตรการ กระบวนการ โอกาสในการเรียนรู้ การพัฒนาวิชาชีพ การลาออก การอุทิศตน ความอิสระในการปฏิบัติงาน โอกาสในการได้รับข้อมูลข่าวสาร การใช้ทักษะที่หลากหลาย โอกาสในการ

ได้เลื่อนตำแหน่ง ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องสร้างและรักษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของครูให้อยู่ในระดับสูง เพราะความพึงพอใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อการทำงานของครูมีผลกระทบไปยังกลุ่มอื่น

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษาจะต้องสอดคล้อง และทันสมัยกับความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

4) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้ให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตย ยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม

5) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสม จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกันให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

สรายยุทธ เมืองคำ (2563) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ประสิทธิภาพของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการต่างๆ จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

2) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดี มีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ใช้สติปัญญาในการทำงาน และแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอน

เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยพิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทันสมัยต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอนที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

4) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียนและงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย หรือการให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) การปรับตัว หมายถึง สถานศึกษามีการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสภาพแวดล้อมภายในของสถานศึกษาสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อมภายนอก โดยใช้กระบวนการการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและมีวิธีการ และระเบียบใหม่ๆ

2) การบรรลุเป้าหมาย หมายถึง สถานศึกษากำหนดวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งสถานศึกษาชัดเจน และจัดหาทรัพยากรจากแหล่งต่างๆ เพื่อนำมาใช้ในการจัดการศึกษาและจัดทำแผนงาน และบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ และจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้ประกอบการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุด

3) การบูรณาการ หมายถึง สถานศึกษามีกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างครูและผู้บริหารในสถานศึกษา และส่งเสริมความสัมพันธ์โดยการร่วมลงมือในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา โดยมีวิธีการสานความสัมพันธ์กับคณะครูหลากหลายวิธี เพื่อให้ผู้บริหาร ครูและบุคลากร มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติงาน

4) การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม หมายถึง สถานศึกษามีค่านิยมที่ยึดถือร่วมกันอย่างชัดเจน และปรับปรุงสมรรถภาพของครูและเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานร่วมกันเป็นไปในแนวทางเดียวกัน และมีวัฒนธรรมในการทำงานที่เป็นเอกลักษณ์ของสถานศึกษา และผู้บริหารสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับบุคลากรทุกระดับอย่างทั่วถึง

ประจัญ เดชสุภา (2562) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์และ

เกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียน ทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากร และเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง

2) ความสามารถในการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างเป็นสุข

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา ปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ ทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหา ความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษา และสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ด้านความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา สร้างนโยบายมาตรการและข้อตกลงร่วมกันในการปฏิบัติงาน และปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยนวัตกรรมใหม่ๆ ที่มีคุณค่าต่อการพัฒนาสถานศึกษาร่วมกัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน การมอบรางวัลแก่กัน มีการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน การให้โอกาสครูในการสอนพิเศษ เพื่อเสริมรายได้ ตลอดจนการสร้าง ความพึงพอใจต่อระบบการบริหารงานของสถานศึกษา สร้างความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการ เงินเดือน และความก้าวหน้าในวิชาชีพ

2) ด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในพัฒนาความคิดสร้างสรรค์คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษา และมีอาชีพการทำงานที่ดี

3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของ ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายใน สถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการ ประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้น ภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทัน ต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการ ปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษา ให้มีคุณภาพ และปรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

รัตนา เหลืองงาม (2562) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ไว้ดังนี้

1) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหาร สถานศึกษาในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงภายในสถานศึกษา โดยมีการวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้ สถานศึกษาสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ครูและบุคลากรมีส่วนร่วมใน กระบวนการพัฒนาสถานศึกษา มีการส่งเสริม สนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาตนเอง ตลอดจนให้มีการศึกษา ดูงาน การศึกษาต่อ และนิเทศติดตามการพัฒนาวชิชาชีพครู และให้คำแนะนำ กำลังใจอย่างสม่ำเสมอ

2) ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน หมายถึง พฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจาก ความสนใจ มีความคาดหวังในการสำเร็จการศึกษา มีความต้องการจะพัฒนาตนเอง เรียนรู้ด้วยตนเอง มีความคิดสร้างสรรค์ มีความรับผิดชอบ ใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักวางแผน ทำตามแผนที่กำหนดไว้และประเมิน ผลความก้าวหน้าของตนเอง เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงขึ้น ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ใน การศึกษาค้นคว้าหาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียนและความรู้ทั่วไปด้วยตนเอง จากแหล่งเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา

3) ความพึงพอใจในการทำงานของครู หมายถึง ความรู้สึกของครูที่มีต่อการทำงาน ภายในสถานศึกษา ซึ่งจะช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ โดยพิจารณาจากสภาพการทำงาน ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ รวมถึงความก้าวหน้า ความมั่นคงในการทำงาน การเลื่อนขั้นเงินเดือน และ สวัสดิการอื่นๆ ได้รับความไว้วางใจ และมอบหมายให้ปฏิบัติงานตรงตามความต้องการและความรู้ ความ สามารถของตนเอง มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งถ้าหาก ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างสรรคให้ครูมีความพึงพอใจในการทำงานสูง ก็จะมีผลทำให้การเรียนการสอน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ คณะครูร่วมมือร่วมใจกันทำงานเพื่อความสำเร็จของสถานศึกษา

4) การบริหารทรัพยากรทางการศึกษา หมายถึง การจัดการทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษามีความจำเป็นอย่างยิ่งในการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุดและคุ้มค่า ตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของการจัดการศึกษา มีการวางแผนการจัดสรรและกระจายทรัพยากร เช่น ทรัพยากรทางการเงิน วัสดุอุปกรณ์ทางการศึกษา อาคารสถานที่ให้เอื้อต่อการเรียนรู้ ปรับปรุง ซ่อมแซมทรัพยากรภายในสถานศึกษาให้มีความพร้อมสำหรับการใช้งานตลอดเวลา รวมถึงจัดสรรบุคลากรในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรมปลูกฝังจิตสำนึกในการทำงานในสถานศึกษา

5) การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่ชุมชนเข้าไปมีส่วนร่วมรับทราบ สนับสนุน หรือให้ความร่วมมือในกิจกรรมหรือการดำเนินการในด้านต่างๆ ที่สถานศึกษาจัดขึ้น เพื่อขับเคลื่อนให้การจัดการศึกษาดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักการมีส่วนร่วม มีการสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรในสถานศึกษามีวัฒนธรรมในการทำงานร่วมกัน และสถานศึกษาเองก็เป็นแหล่งเรียนรู้ให้กับชุมชนด้วย

6) การประกันคุณภาพการศึกษา หมายถึง การประเมินผล ติดตามตรวจสอบคุณภาพ และควบคุมมาตรฐานการศึกษาในการบริหารจัดการ และการดำเนินกิจกรรมของสถานศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพผู้เรียนอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้รับบริการทางการศึกษาว่าการดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และทำให้ผู้เรียนมีคุณภาพหรือมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามมาตรฐานการศึกษาที่กำหนด โดยสถานศึกษามีการวางแผนการจัดการศึกษาและกรอบเวลาที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องตามมาตรฐานการศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อจัดทำรายงานประจำปีอย่างเป็นระบบและสามารถตรวจสอบได้

กิริติกรณ รักษาติ (2561) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

1) ด้านลักษณะองค์การ หมายถึง ความมากน้อยของการกระจายอำนาจ การแบ่งงานตามความชำนาญเฉพาะด้าน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของสถานศึกษา ขนาดของสถานศึกษา ช่วงการบังคับบัญชา การใช้เทคโนโลยีสำหรับการบริหารจัดการศึกษา

2) ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม หมายถึง สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ นโยบายการบริหารงานบุคคล รูปแบบการปกครองบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษา

3) ด้านลักษณะของพนักงาน หมายถึง ความผูกพันที่มีต่อสถานศึกษา และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสถานศึกษา

4) ด้านนโยบายการบริหารและปฏิบัติ หมายถึง การกำหนดเป้าหมายของสถานศึกษา การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ การสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การปรับตัวของสถานศึกษา และการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ

ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา 4 ด้าน ดังนี้

1) ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมาย หรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้โดยผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมและสนับสนุนการจัดการศึกษา สนับสนุนให้ครูจัดหาสื่อเทคโนโลยี จัดกิจกรรมอบรมพัฒนานักเรียนด้านคุณธรรม จริยธรรม ให้แหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อพัฒนาระดับคุณภาพให้นักเรียนมีความรู้และทักษะ ในการคิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ มีวิจารณญาณ มีความคิดสร้างสรรค์รู้จักพัฒนาและแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีสุนทรียภาพของชีวิต มีคุณธรรมและ จริยธรรม รักการอ่าน นักเรียนมีทักษะที่จำเป็นตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน นักเรียนมีความสามารถ ทางด้านวิชาการ นักเรียนได้รับรางวัลจากการแข่งขันทักษะทางวิชาการเป็นตัวแทนของสถานศึกษาไป แข่งขันระดับเขตพื้นที่การศึกษา หรือระดับจังหวัด และเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียนอยู่ในระดับดีเป็นที่พึงพอใจของผู้ปกครอง

2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนติดตามจัดกิจกรรมแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ให้กับนักเรียน ให้นักเรียนเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม ประพฤติตนเป็นคนดี มีระเบียบวินัยที่ดี รู้จักพัฒนาตนเอง และมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษา

3) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา ส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูได้รับการพัฒนาวิธีการจัดการกระบวนการเรียนรู้อย่างหลากหลาย จัดทำหลักสูตร ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการและความสามารถของผู้เรียน และให้สถานศึกษาพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานด้านวิชาการ บุคลากร งบประมาณ และบริหารทั่วไป ให้เป็นระบบ มีการจัดสรรทรัพยากรได้อย่างลงตัวเหมาะสม พัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้เป็นองค์กรที่ ทันสมัย มีคุณภาพ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้จัดกิจกรรมการเรียนการสอน ทันกับเหตุการณ์ หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

4) ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยผู้บริหารสถานศึกษา

ส่งเสริมและสนับสนุนสถานศึกษา นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา หาทางป้องกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการพัฒนาและการใช้หลักสูตร ด้านการสนับสนุนการวัดผลและประเมินผลการเรียนของนักเรียน ด้านการนิเทศภายในสถานศึกษา ด้านการปกครองนักเรียน ด้านบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน และงานรับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

เสกสันต์ รอดย้อย (2560) ได้กำหนดองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ดังนี้

1) ด้านความสามารถทางวิชาการ หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการทำให้ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียน โดยเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 3.00-4.00 มีการพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนให้อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง นักเรียนสามารถสอบเข้าเรียนต่อในระดับชั้น ม.1 ของโรงเรียนที่มีการแข่งขันสูงเพิ่มมากขึ้น นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทักษะทางด้านวิชาการในรอบปีการศึกษา การเข้าศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้นของนักเรียนอยู่ในระดับที่น่าพอใจ และสถานศึกษาได้พัฒนาหลักสูตร สื่อการเรียนการสอน รวมทั้งกิจกรรมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

2) ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์ หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการจัดกิจกรรมสร้างเสริมวินัย และประชาธิปไตยเป็นประจำและต่อเนื่อง นักเรียนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองได้ นักเรียนมีความมุ่งมั่น ใฝ่เรียนรู้ และกระตือรือร้นต่อการเรียนรู้ นักเรียนมีเหตุผลและสามารถยอมรับนับถือตนเอง และนับถือผู้อื่นด้วยความเข้าใจ และสถานศึกษาจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่พึงประสงค์

3) ด้านความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหาการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครองในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการกับคณะครู และบุคลากรภายในสถานศึกษาได้ และสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

4) ความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาที่ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูยอมรับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงของสถานศึกษาได้อย่างเหมาะสม มีการพัฒนาอาคารสถานที่และจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการเรียนรู้ของนักเรียน สถานศึกษามีการนำนวัตกรรมเทคโนโลยีทางการศึกษามาใช้ปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม ผู้บริหารสถานศึกษา และคณะครู จัดกระบวนการเรียนการสอนได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสังคมและความ

ต้องการของชุมชน และสถานศึกษามีการพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเหมาะสมกับสภาพสังคมในปัจจุบัน

Kreitner and Kinicki (2007) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วยความสามารถ 4 ประการ คือ

- 1) การทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย
- 2) การได้มาซึ่งทรัพยากร
- 3) กระบวนการจัดการภายใน
- 4) กลยุทธ์สร้างความพึงพอใจ

Hoy and Miskel (2001) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พิจารณาจากตัวแปร 4 ประการ คือ

- 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

Mott (1972) ได้กล่าวถึงประสิทธิผลของสถานศึกษาประกอบด้วย ความสามารถ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2) ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก
- 3) ความสามารถในการปรับตัวและพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม
- 4) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาภายในสถานศึกษา

จากแนวคิดของ Mott (1972); Hoy and Miskel (2001); Kreitner and Kinicki (2007); เสกสรรค์ รอดย้อย (2560); ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560); กิริติกรณ์ รักษาดี (2561); รัตนา เหลืองงาม (2562); ขวัญพิชา มีแก้ว (2562); ประจัญ เดชสุภา (2562); สมสมักร พงษ์ศิริพัฒน์ (2563); ศรายุทธ เมืองคำ (2563); พรเทพ เหมรานนท์ (2564) และ อภิสร่า ศรีบุญยกุล (2565) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สามารถสรุปสังเคราะห์ได้ดังตารางที่ 2.2

ตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

องค์ประกอบเกี่ยวกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา	Mott (1972)	Hoy and Miskel (2001)	Kreitner and Kinicki	เสกสรรค์ รอดย้อย (2560)	ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว	กิริติกรณ์ รักชาติ (2561)	รัตนา เหลืองงาม (2562)	ขวัญพิชา มีแก้ว (2562)	ประจักษ์ เดชสุภา (2562)	สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์	ศรายุทธ เมืองคำ (2563)	พรเทพ เทมรานนท์ (2564)	อภิสร่า ศรีบุญกุล (2565)	ความถี่	อันดับ
1. การปรับเปลี่ยนและพัฒนา สถานศึกษา				✓	✓		✓		✓		✓	✓	✓	7*	2
2. การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓	✓	9*	1
3. การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง	✓	✓			✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	9*	1
4. การพัฒนาเจตคติทางบวกของ นักเรียน	✓	✓			✓				✓		✓	✓	✓	7*	2
5. ความพึงพอใจในการทำงาน ของครู							✓	✓				✓		3	3
6. ความสามารถในการปรับตัวให้ เข้ากับสภาพแวดล้อม	✓	✓												2	4
7. การปรับตัว										✓				1	5
8. การบรรลุเป้าหมาย										✓				1	5
9. การบูรณาการ										✓				1	5
10. การรักษาแบบแผนวัฒนธรรม										✓				1	5
11. การบริหารทรัพยากรทางการ ศึกษา							✓							1	5
12. การมีส่วนร่วม							✓							1	5
13. การประกันคุณภาพการศึกษา							✓							1	5
14. ด้านลักษณะองค์การ						✓								1	5
15. ด้านลักษณะของสภาพแวดล้อม						✓								1	5
16. ด้านลักษณะของพนักงาน						✓								1	5
17. ด้านนโยบายการบริหารและ ปฏิบัติ						✓								1	5
18. การทำให้สำเร็จตามเป้าหมาย		✓												1	5
19. การได้มาซึ่งทรัพยากร		✓												1	5
20. กระบวนการจัดการภายใน		✓												1	5
21. กลยุทธ์สร้างความพึงพอใจ		✓												1	5
22. ด้านความสามารถทางวิชาการ				✓										1	5
23. ด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์				✓										1	5

จากตารางที่ 2.2 การสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สรุปได้ว่าองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการเลือกองค์ประกอบเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยเรียงลำดับที่มีความถี่ตั้งแต่ 7 ขึ้นไป ได้แก่ 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และ 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงไว้หลากหลาย ดังนี้

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง การที่ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ให้ได้ผลตรงตามจุดหมายของการเรียนการสอนตรงตามเนื้อหาสาระ การบริหารจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเรื่องคุณภาพของนักเรียนควรจะพิจารณาถึงส่วนประกอบต่างๆ ได้แก่ การพัฒนาทัศนคติ แรงจูงใจของนักเรียน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความปรารถนา และความคาดหวังต่างๆ รวมทั้งการประพฤติปฏิบัติตนอย่างเหมาะสม มีจริยธรรม คุณธรรม ค่านิยมที่ดีงาม ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ว่าเป็นลักษณะที่พึงประสงค์ตามที่คาดหวัง และมีความต้องการอย่างมาก

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ประสิทธิภาพของการศึกษาที่สร้างความเชื่อมั่นได้สูง ชุมชนมีความพึงพอใจในการจัดการเรียนการสอนของโรงเรียน นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมประกวดกิจกรรมวิชาการกับหน่วยงานราชการ จนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง

วิบูลธ นิลพิบูลย์ (2563) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนในโรงเรียนส่วนใหญ่ มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ซึ่งพิจารณาได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนที่พัฒนาการระดับสูง และนักเรียนสามารถเข้าศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ คิดอย่างเป็นระบบ พัฒนาคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของนักเรียน เพิ่มคะแนนปลายปีและการทดสอบระดับชาติของนักเรียน และสร้างผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนอยู่ในระดับที่สูงขึ้น นักเรียนสามารถสอบแข่งขันเข้าเรียนในสถานศึกษาอื่นได้ ผลงานของนักเรียนได้รับรางวัล สามารถเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูง นักเรียนที่จบชั้นสูงสุดของสถานศึกษา และมีอาชีพการทำงานที่ดี

ประจัญ เดชสุภา (2562) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในการบริหารงานในสถานศึกษา เพื่อให้เกิดผลบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อตัวผู้เรียนทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านอาคารสถานที่ ด้านบุคลากรและเทคโนโลยี เพื่อเอื้อให้นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระดับสูง

Mott (1972) ได้กล่าวถึง การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง คุณภาพที่เกิดกับผู้เรียน นอกจากจะเป็นผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาเล่าเรียน มีความรู้ ความสามารถ

ทางวิชาการดีเยี่ยม มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนในรายวิชาต่างๆ สูงเป็นที่น่าพอใจ มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม และคุณธรรมต่างๆ ที่พึงปรารถนาให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Hoy and Ferguson (1985) การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ความใฝ่รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเองของนักเรียน เป็นพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนที่เกิดจากความสนใจ ตระหนัก เห็นความสำคัญมีความต้องการจะพัฒนาตนเองเรียนรู้ด้วยตนเอง มีความรับผิดชอบ อยากรู้ อยากเห็น รู้จักวางแผนทำตามแผนที่กำหนดไว้ และประเมินผลความก้าวหน้าของตนเอง ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ในการศึกษาค้นคว้า หาความรู้ในเรื่องที่เกี่ยวกับการเรียน และความรู้ทั่ว ๆ ไปด้วยตนเองจากแหล่งเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกโรงเรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินงานในโรงเรียน จนสามารถทำให้นักเรียนส่วนใหญ่มีทักษะการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณ การคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณสูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล มีทักษะการทำงานเป็นทีม ใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง สร้างโครงการ โครงงาน ชิ้นงานในการสร้างนวัตกรรม มีการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาในด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะกระบวนการต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าให้มีผลสัมฤทธิ์ และผลการทดสอบระดับชาติ รวมทั้งมีความรู้และมีเจตคติที่ดีพร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานและอาชีพสุจริต

1) ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียนไว้หลากหลาย ดังนี้

อภิสร่า ศรีบุญกุล (2565) การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ผลการดำเนินงานของโรงเรียนในการพัฒนานักเรียนให้มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ประพฤติตนตามระเบียบวินัย มีความกระตือรือร้น มีความรู้และนำทักษะชีวิตมาใช้ในการพัฒนาตนเองและแก้ปัญหา มีส่วนร่วมในกิจกรรมสาธารณประโยชน์ มีความรู้ความเข้าใจในการนำแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการดำเนินชีวิต

พรเทพ เหมรณนธ์ (2564) การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีความมั่นคงทางจิตใจ มีเหตุผลยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถดำเนินการในสถานศึกษา ทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียน เพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีมีความกระตือรือร้นต่อการศึกษา ประพฤติตนตามระเบียบวินัยของโรงเรียน มีส่วนร่วมในการทำงานและแสดงความคิดเห็นกับเพื่อน ใช้สติปัญญาในการทำงานและแก้ปัญหาในชีวิตประจำวัน

วิบูลธ นิลพิบูลย์ (2563) การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการดำเนินงานด้านการบริหารและการอบรมสั่งสอนนักเรียน ให้นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาเล่าเรียน มีระเบียบวินัย และความประพฤติเรียบร้อย มีคุณธรรม จริยธรรมและคุณลักษณะอันพึงประสงค์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ รู้จักพัฒนาตนเอง ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

ประจัญ เดชสุภา (2562) การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนในด้านการดำเนินการอบรมสั่งสอน พัฒนานักเรียนให้เป็นบุคคลที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจรวมถึงการมีคุณธรรม จริยธรรม ตลอดจนทักษะความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข

Mott (1972) การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ความคิดเห็นท่าที ความรู้สึก หรือพฤติกรรมของผู้ที่ได้รับการศึกษา แสดงออกในทางที่พึงงามสมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม การศึกษานอกจะสร้างเสริมความเจริญให้บุคคลทั้ง 4 ด้าน กล่าวคือ ด้านร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรงพัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความใฝ่รู้ใฝ่เรียน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดอย่างสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถและทักษะอันจำเป็น เพื่อนำไปใช้ในการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ได้อย่างมีความสุขและด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม จริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงามแล้ว ทศนคติทางบวกจะเป็นผลที่เกิดจากผู้ได้รับการศึกษาครบถ้วนทั้ง 4 ด้านดังกล่าวแล้ว ผู้ที่มีทศนคติทางบวกจะเป็นผู้ที่มีความรู้สึกแสดงออกซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เป็นที่พึงประสงค์ของสังคมโดยรวม มีจิตใจกว้างขวางไม่ทำตนต่อต้านหรือถดถอยหนีสังคม มีความมั่นคงทางจิตใจมีเหตุผล ยอมรับกฎกติกาของสังคมที่ได้กำหนดขึ้น และปฏิบัติด้วยความจริงใจ มีจิตใจเป็นประชาธิปไตยยอมรับและเคารพความคิดเห็นของส่วนรวม เห็นความสำคัญและคุณค่าของการอยู่ร่วมกันในสังคม ให้ความร่วมมือร่วมใจต่อการปฏิบัติภารกิจของส่วนรวมให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เป็นผู้ที่มีความสามารถควบคุมจิตใจ และมีวินัยในตนเอง อดกลั้น และเผชิญหน้ากับสถานการณ์ต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม ประพฤติปฏิบัติตัวเป็นตัวอย่างที่ดีของสังคม รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีความเอื้ออาทรต่อเพื่อนมนุษย์ เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคม ตลอดจน

สามารถดำเนินการอบรมสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี มีคุณธรรมจริยธรรม อยู่ในระเบียบวินัย รู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติที่ดีต่อการศึกษาและอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

Hoy and Miskel (2001) การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง การที่ครูและผู้บริหารสามารถอบรมคุณธรรมของนักเรียนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีคุณธรรม จริยธรรม มีวินัยที่ดี และทำให้นักเรียนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน หมายถึง ผู้บริหารและครูสามารถดำเนินการในโรงเรียนเพื่อให้นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี มีสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจที่ดี มีความภาคภูมิใจในท้องถิ่น เห็นคุณค่าของความเป็นไทย มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี และภูมิปัญญาไทย และสามารถยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล

2) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

มีนักการศึกษาได้ให้ความหมายการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้

อภิสร่า ศรีบุศยกุล (2565) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารและครูสามารถจัดลำดับความสำคัญในการแก้ปัญหาของสถานศึกษาได้ มีการตัดสินใจสั่งการได้อย่างมีขั้นตอน ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงผลประโยชน์สูงสุดของโรงเรียนเป็นสำคัญ ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้ลุล่วงเสมอเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ผู้บริหารและครูในสถานศึกษาสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ ผู้บริหารสถานศึกษาให้ความสนใจและมุ่งมั่นแก้ปัญหา เมื่อมีความขัดแย้งหรือแตกความสามัคคีของครูและบุคลากร

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของครูและผู้บริหารที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องสามารถบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมที่จะมีผลดีต่อการพัฒนางาน ความสามารถในการแก้ปัญหาสถานศึกษาในระดับที่เหมาะสมจะมีผลดีต่อการพัฒนางาน สามารถโน้มน้าวความคิด ค่านิยม ความต้องการแต่ละเป้าหมายที่ต่างกัน ให้ปรับเปลี่ยนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูที่ร่วมมือกันในการแก้ปัญหาต่างๆ ทั้งด้านการเรียนการสอน การปกครองนักเรียน และงานที่รับผิดชอบอื่นๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานโดยวิธีการต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัลในบางโอกาส สร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เกิดความเป็นมิตรให้ความร่วมมือร่วมใจแก่บุคลากรทุกฝ่าย

ขวัญพิชชา มีแก้ว (2562) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษา ในการให้คำปรึกษาในการปฏิบัติงานของครูและบุคลากรภายในสถานศึกษา การแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินหรือปัญหาเฉพาะหน้าของสถานศึกษาที่เกิดขึ้น การใช้วิธีการประนีประนอมยุติธรรมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา ประสานความขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษา สร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถปรับปรุงการบริหารจัดการสถานศึกษาให้ทันต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานแก่ครู และร่วมมือกันกับครูและบุคลากรแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ทำให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ จัดให้มีการประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแล และช่วยเหลือนักเรียนในสถานศึกษาให้มีคุณภาพ และปรับกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ต่างๆ ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง

ประจัญ เดชสุภา (2562) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูผู้สอนร่วมมือร่วมใจกันในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ตลอดจนแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งของบุคลากรภายในสถานศึกษา ซึ่งผู้บริหารจะต้องมีความยุติธรรมสามารถเป็นที่ปรึกษาและสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารและครู เพื่อให้การปฏิบัติงานดำเนินไปด้วยดีบรรลุตามวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

เสกสันต์ รอดย้อย (2560) ได้กล่าวถึง การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาในการแก้ไขปัญหการบริหารงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ผู้บริหารสถานศึกษาและคณะครูมีความสามารถในการแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉิน/ปัญหาเร่งด่วนของสถานศึกษาที่เกิดขึ้นได้ ผู้บริหารสถานศึกษาสร้างความร่วมมือกับคณะครู คณะกรรมการสถานศึกษา และผู้ปกครอง ในการสร้างความร่วมมือในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถให้คำปรึกษาและแนวทางการแก้ปัญหาในการบริหารงานวิชาการกับคณะครูและบุคลากรภายในสถานศึกษาได้ และสามารถประนีประนอมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นภายในสถานศึกษาได้

Mott (1972) การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง การที่โรงเรียนจะมีประสิทธิผลนั้น ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในโรงเรียนเพราะในโรงเรียน ประกอบด้วย คนหลายกลุ่มหลายฝ่ายมาทำงานร่วมกัน ความขัดแย้งย่อมเกิดขึ้นได้ บุคคลแต่ละคนมีความคิด ค่านิยม ความต้องการ และเป้าหมายต่างกัน ซึ่งที่จริงความขัดแย้งเป็นสิ่งที่ดี ทำให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ แต่ผู้บริหารโรงเรียนต้องบริหารความขัดแย้งให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม จะมีผลต่อการพัฒนางาน เพราะถ้ามีความขัดแย้งมากเกินไปจะทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ ขาดความร่วมมือในการทำงาน ทำลายความสามัคคี สร้างความเป็นศัตรูและนำไปสู่การลดประสิทธิภาพในการทำงาน และการออกจากงานได้ ซึ่งย่อมมีผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหารและครูร่วมกัน แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีขั้นตอน เพื่อการพัฒนางานให้เกิดผลสำเร็จเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน ตามเป้าหมายที่กำหนด มีการประชุม นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา เพื่อหาแนวทางในการป้องกัน ดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเหมาะสมกับสภาพสังคม รวมทั้งการสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงาน ต่างๆ และใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น

3) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

มีนักการศึกษาให้ความหมายการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาไว้หลากหลาย ดังนี้ อภิสรา ศรีบุญกุล (2565) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันจัดการศึกษาให้ประสบผลสำเร็จบรรลุตาม วัตถุประสงค์ ครูและบุคลากรมีการยอมรับแนวคิดวิธีการ ตลอดจนเทคนิคการสอนใหม่ๆ มาใช้ในการ จัดการเรียนการสอน มีบรรยากาศสิ่งแวดล้อมภายในสถานศึกษา ส่งเสริมให้ครูมีความกระตือรือร้นใน การทำงานมีบรรยากาศความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ครูและบุคลากรทางการศึกษาพัฒนา ตนเองอยู่เสมอเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปรับ ตนเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดี ครูและบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน สถานศึกษาจัดทำ หลักสูตรท้องถิ่นให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน

พรเทพ เหมรานนท์ (2564) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน จะต้องมีความสามารถ ในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของสถานศึกษา จะต้องสอดคล้องและทันสมัยกับ ความเจริญก้าวหน้าและความเปลี่ยนแปลง นโยบายของสถานศึกษาไม่ควรยึดตายตัวจนเปลี่ยนแปลงไม่ได้ จะทำให้ล้าสมัย เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้

ศรายุทธ เมืองคำ (2563) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในการร่วมพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีการดำเนินงาน ทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้า ทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปโดย พิจารณาจากหลักสูตรของสถานศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษาและชุมชน ทันสมัยต่อ สภาพแวดล้อมในปัจจุบัน มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ มีการใช้สื่อการเรียนการสอน ที่เหมาะสม มีการวัดผลประเมินผลผู้เรียนตามสภาพจริง และเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

วิบูลธ นิลพิบูลย์ (2563) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความ สามารถของผู้บริหารโรงเรียนในการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหาร ด้านการจัดการเรียนการสอน การปรับปรุงหลักสูตรเพื่อให้โรงเรียนก้าวหน้า มีสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีทางการเรียนการสอนใหม่ๆ ทันกับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสม

ประจัญ เดชสุภา (2562) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาปรับเปลี่ยนการดำเนินงานด้านการบริหารด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านหลักสูตร ด้านอุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมทั้งด้านอาคารสถานที่ เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการทางด้านการเรียนรู้ เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป

Hoy and Ferguson (1985) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง เป็นความสามารถของผู้บริหารและครูในโรงเรียนที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิถีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้โรงเรียนมีความก้าวหน้า ทันกับสภาพที่เปลี่ยนไปโดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ทั้งด้านบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถ ความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความสะดวกหรือร้อนที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาโรงเรียน

Hoy and Miskel (1991) การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง โรงเรียน ซึ่งเป็นองค์การทางการศึกษา ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ครู อาจารย์ นักเรียน และนักการภารโรง ทำให้เกิดการเรียนการสอนอย่างสมบูรณ์ การจัดการศึกษาทำให้เกิดประสิทธิผลนั้น โรงเรียนจะต้องมีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างเหมาะสม การกำหนดนโยบายต่างๆ ของโรงเรียนจะต้องสอดคล้อง และทันสมัย ทันกับความจริงก้าวหน้า และความเปลี่ยนแปลงต่างๆ โดยเฉพาะด้านการเรียนการสอน ควรมีนวัตกรรมและสื่อการสอนใหม่ๆ มีการค้นคว้า และพัฒนาสื่ออุปกรณ์การสอนอย่างสม่ำเสมอ ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้สะอาดร่มรื่น เพื่อให้เกิดบรรยากาศทางวิชาการ และเกิดบรรยากาศการเรียนรู้ ดังนั้น ผู้บริหารและครูจะต้องมีบทบาทสำคัญต่อการปรับตัวไม่หยุดนิ่ง ต้องพยายามปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโรงเรียน รูปแบบการบริหารงาน และการดำเนินการต่างๆ ให้มีความคล่องตัวต่อการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและครูต้องเป็นผู้พัฒนา มีความคิดสร้างสรรค์ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ การจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนมีความรู้เพื่อให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขนั้น จะต้องมีเทคนิควิธีที่เหมาะสม ครูต้องสร้างกระบวนการ และวิธีการเรียนรู้ให้กับนักเรียนทั้งเนื้อหาวิชาและคุณธรรม จริยธรรมมากกว่าที่จะบอกความรู้ หรือสอนหนังสือแบบธรรมดา เพราะวิธีการเรียนรู้หรือกระบวนการเรียนรู้ของนักเรียนจะเป็นวิธีการติดตัวนักเรียนซึ่งสามารถนำไปปรับใช้ต่อการประกอบอาชีพ และพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีความสามารถ

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง ผู้บริหาร และครูร่วมกันกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น พัฒนาการดำเนินงานและปรับเปลี่ยนนโยบายต่างๆ อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาและมีแหล่งเรียนรู้ที่หลากหลาย และเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียนปรับเปลี่ยนการเรียนการสอนเหมาะสมกับผู้เรียน ใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย รวมทั้งปรับเปลี่ยนอาคาร สถานที่เพื่อให้เกิดบรรยากาศในด้านการเรียนรู้

2.3 สภาพการดำเนินงานการบริหารสถานศึกษา

2.3.1 การดำเนินงานการบริหารสถานศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก (2566) มีพื้นที่รับผิดชอบ 2 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปราชญ์บุรี และจังหวัดนครนายก ซึ่งประกอบไปด้วยโรงเรียนในสังกัด จำนวน 30 โรงเรียน จังหวัดปราชญ์บุรี 19 โรงเรียน และจังหวัดนครนายก 11 โรงเรียน โดยการกระจายอำนาจการบริหารจัดการศึกษา แบ่งเป็น 5 สหวิทยาเขต ได้แก่ สหวิทยาเขตทวารวดี สหวิทยาเขตศรีบูรพา สหวิทยาเขตนฤปดินทรจินดา สหวิทยาเขตขุนด่านปราการชล และสหวิทยาเขตบ้านนา - อองครักษ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพทางการศึกษา โดยเร่งพัฒนาครูและนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเพิ่มขึ้น ลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้มีโอกาสเรียนรู้ที่เท่าเทียมกัน โดยการจัดการศึกษาอย่างมีคุณภาพมาตรฐานสากล บนพื้นฐานความเป็นไทย โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และขับเคลื่อนคุณภาพทางการศึกษาขึ้นพื้นฐานสู่มาตรฐานการศึกษาชาติ จากรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) ปีการศึกษา 2565 ตามที่กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดให้มีการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) เพื่อประเมินการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสำหรับเด็กและเยาวชนทุกคน และได้ดำเนินการต่อเนื่องดังนั้น เพื่อเป็นการสะท้อนผลคุณภาพของนักเรียนในโรงเรียน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จึงสรุปผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) ในระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 และระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ดังต่อไปนี้ ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 3 พบว่า รายวิชาภาษาไทย (56.04) มีระดับคุณภาพค่อนข้างดี รายวิชาคณิตศาสตร์ (26.15) มีระดับคุณภาพปานกลาง รายวิชาวิทยาศาสตร์ (33.04) มีระดับคุณภาพปานกลาง และรายวิชาภาษาอังกฤษ (33.68) มีระดับคุณภาพพอใช้ และผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาตินำขึ้นพื้นฐาน (O-NET) ระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 พบว่า รายวิชาภาษาไทย (50.29) มีระดับคุณภาพค่อนข้างดี รายวิชาคณิตศาสตร์ (22.99) มีระดับคุณภาพพอใช้ รายวิชาวิทยาศาสตร์ (30.42) มีระดับคุณภาพปานกลาง รายวิชาสังคมศึกษา ศาสนาและวัฒนธรรม (38.19) มีระดับคุณภาพปานกลาง และรายวิชาภาษาอังกฤษ (27.16) มีระดับคุณภาพปานกลาง

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.4.1 งานวิจัยในประเทศ

ปาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร ผลการวิจัย

พบว่า 1) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) ระดับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัด โดยรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา จำแนกตามเพศของผู้บริหารโรงเรียน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาที่โรงเรียนสังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนจำแนกตามขนาดโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน 5) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโดยรวมกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา มีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ ($r_{xy} = .158$) 6) ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านลักษณะงานสามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษา ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีอำนาจพยากรณ์ร้อยละ 6.50 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์เท่ากับ $\pm .40402$ 7) แนวทางการปรับระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร เสนอแนะไว้ 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหารกำหนดโครงสร้างในการบริหาร และกำหนดภาระงานของแต่ละฝ่ายหรือบุคคลให้ชัดเจน 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียนยอมรับฟังความคิดเห็นจากทุกฝ่าย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคคลในหน่วยงาน และ 3) ด้านลักษณะงาน ได้แก่ จัดลำดับของสำคัญของงานให้เหมาะสม สร้างเครือข่ายในการทำงาน และมอบหมายงานให้ตรงกับความสามารถของบุคคล

ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจนกุล (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านลักษณะงาน 2) การเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร จำแนกตามเพศพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของสถานศึกษาพบว่า โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีการวางแผนก่อนการดำเนินงาน มีการจัดระบบงาน สร้างความชัดเจนในบทบาทหน้าที่ กระจายความรับผิดชอบให้กับ

บุคลากร สร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน รู้จักการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง วางโครงสร้างการบริหารงานในองค์กรให้มีความเหมาะสมและต้องรู้จักการบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพ

ตอน รูปสม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาค ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1) ไม่มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับระยะเวลาการรับราชการที่ส่งผลต่อความเครียด และพบว่า ข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีระยะเวลาการรับราชการที่ต่างกัน มีความเครียดไม่แตกต่างกัน และข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีสถานภาพที่ต่างกัน มีความเครียดต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์ความเครียดของข้าราชการ สังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ โดยอธิบายความแปรผันของความเครียดได้ ร้อยละ 37.8

พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับน้อย 2) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 อยู่ในระดับมาก 3) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามตำแหน่งทางการบริหาร และประสบการณ์ การเป็นผู้บริหารโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และจำแนกตามเพศโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 จำแนกตามเพศ ตำแหน่งทางการบริหาร ประสบการณ์การเป็นผู้บริหาร และขนาดของโรงเรียน โดยรวมทุกด้านไม่แตกต่างกัน 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงลบกับประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 6) ตัวแปรปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 พบว่า จำนวน 2 ด้าน ที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 โดยรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และด้านสิ่งแวดล้อม 7) แนวทางการแก้ปัญหาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 11 ที่ควรได้รับการพัฒนา จำนวน 2 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ดำเนินการโดยสำรวจความต้องการวางแผนและดำเนินการพัฒนาปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ประเมินความพึงพอใจ และสรุปผลการพัฒนา และด้าน

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ดำเนินการโดยศึกษาภูมิหลังของบุคลากรเป็นรายบุคคล จัดโครงสร้างให้เหมาะสม พัฒนาบุคลากร นิเทศงานแบบกัลยาณมิตร ผู้บริหารควรมีการสื่อสารเป้าหมายของการบริหารให้มีความชัดเจน ใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม สร้างบรรยากาศในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข

ดาร์ราร์ตัน ศรีโรจน์ศิลป์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารสถานศึกษา มีความเครียดในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ผู้บริหารสถานศึกษาที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีความเครียดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และวิทยฐานะต่างกัน มีระดับความเครียดไม่แตกต่างกัน 3) ข้อเสนอแนะในการลดความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาประกอบด้วย ควรส่งเสริมและสนับสนุนระบบการจัดการที่ดีในสถานศึกษา การจัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องกับการผ่อนคลายความเครียด ควรลดความซ้ำซ้อนของงาน เพื่อให้สะดวกต่อการปฏิบัติงาน ยึดการเรียนการสอนเป็นสำคัญ ควรหากิจกรรมทำเมื่อเกิดความเครียด อาทิ การออกกำลังกาย หรือทำกิจกรรมช่วยเหลือผู้อื่น

นาตยา สุวรรณจันทร์ (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11 ผลการวิจัยพบว่า ระดับความเครียดในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างและบรรยากาศในองค์กรตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ส่วนจำแนกตามอายุ ประสบการณ์ในการบริหาร และขนาดของสถานศึกษาที่ปฏิบัติงาน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ผลการศึกษาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา พบว่า ควรมีการวางแผนงานให้ชัดเจน กำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคคลให้เหมาะสม โดยเน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วม สร้างสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกระดับในการปฏิบัติงาน กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพให้ชัดเจน จัดโครงสร้างบรรยากาศในสถานศึกษาให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน สร้างวัฒนธรรมการเป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานองคาย เขต 2 ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน 2) ผลการเปรียบเทียบระดับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูพบว่า ข้าราชการครูที่มีเพศ สถานภาพ และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความเครียดในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

Gmelch and Swent (1981) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐโอเรกอน จำนวน 1,800 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดมากที่สุด 10 อย่าง คือ 1) การปฏิบัติตามกฎหมาย และนโยบายต่างๆ 2) การประชุมที่ใช้เวลานานเกินไป 3) การของบประมาณและการสนับสนุนแก่โรงเรียน 4) การประเมินผลการทำงานของบุคลากร 5) การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 6) การทำรายงานหรือเอกสารให้เสร็จทันเวลา 7) การเข้าร่วมกิจกรรมของโรงเรียนนอกเวลา 8) การตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อผู้ใกล้ชิด 9) การถูกรบกวนจากโทรศัพท์และผู้มาเยือน 10) การทำงานเกินกว่าที่จะทำให้เสร็จในเวลาทำงาน

Hull (1984) ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดกับผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในรัฐเท็กซัส ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารที่มีอายุน้อยกว่า 50 ปี มีความเครียดมากกว่าผู้บริหารที่มีอายุมากกว่า 50 ปี 2) ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยมีความเครียดมากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 3) ผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่มีความเครียดในการปฏิบัติงานมากกว่าผู้บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก 4) ปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานมาก คือ การให้ครูออก และวิกฤตการณ์ทางการเงิน

Barkdoll (1991) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างผลกระทบทางบวกการบริหารตนเอง และความเครียดกับพึงพอใจภายในและภายนอกของครู ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดของครูกับความพึงพอใจในการทำงานไม่แน่นอน ขึ้นอยู่กับระบบการให้รางวัลจิตใจทั้งภายในและภายนอก นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความแตกต่างระหว่างบุคคล ผลกระทบทางบวกและการบริหารตนเอง โดยที่การบริหารตนเองจะมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียด มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการทำงาน ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบอย่างมากกับความพอใจภายในกับความพอใจโดยรวม แต่จะไม่มีความสัมพันธ์กับความพอใจภายนอก

Monroe (2007) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียดในการบริหาร และระดับความพึงพอใจในงานของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย รัฐอาร์ิโซน่า ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในอาร์ิโซน่า มีภาระงานที่สูงมากเกินไป ซึ่งเป็นความยากลำบากในการปฏิบัติตามรัฐบาลกลาง หรือของรัฐบาลนโยบายของเขต และการใช้เวลาในการทำงานมากเกินไปก็เป็นแหล่งสำคัญของความเครียดในการบริหาร (Administrative Stress) และยังได้ระบุว่า การทำงานกับเพื่อนร่วมงานของพวกเขาทำงานร่วมกับนักเรียนและผู้ปกครอง และการนำโดยเปลี่ยนแปลงเชิงบวก (Leading Positive Changes) ที่โรงเรียนเป็นองค์ประกอบที่น่าพอใจมากที่สุดของการทำงานของพวกเขา นอกจากนี้พวกเขายังรายงานถึงภาระงานที่มากเกินไป (Excessive Workload) อุปสรรคทางราชการ และการใช้เวลานานเกินไปในการทำงาน สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำให้งานของพวกเขาไม่น่าพึงพอใจที่สุด

Quenin (2010) ได้ศึกษาต้นเหตุของความเครียดของครู ซึ่งได้แก่ งานที่ทำไม่น่าสนใจ มีโอกาสในการก้าวหน้าน้อย งานมีมากเกินไป ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหารไม่ดี รายได้น้อย ไม่มีความปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนั้นยังได้ศึกษาถึงผลที่เกิดขึ้นหลังจากมีความเครียด พบว่า แบ่งได้เป็น 3 ทาง ดังนี้ 1) ทางกาย (Somatic Effect) ได้แก่ ปวดศีรษะ วิงเวียน นอนไม่หลับ เหนื่อย 2) ทางจิต (Psychological Effect) ได้แก่ ไม่พอใจในการทำงาน วิตกกังวล หงุดหงิดฉุนเฉียว อาจจะซึมเศร้า 3) ทางพฤติกรรม (Behavioral Effect) ได้แก่ สูบบุหรี่จัด กระจาย หรือออกอาการติดยาเสพติด

Clark (2012) ได้ศึกษาบทบาทภายนอกที่เป็นองค์ประกอบสำคัญในเรื่องความเครียดที่เกิดจากการทำงานของอาจารย์ใหญ่โรงเรียนประถมศึกษา และมัธยมศึกษา ตัวแปร ได้แก่ สถานที่ตั้งของโรงเรียน ประเภทของโรงเรียน เพศของอาจารย์ใหญ่ และประสบการณ์ของอาจารย์ใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารส่วนใหญ่เข้าใจความเครียดจากการทำงาน โดยเฉพาะจากปฏิสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก เช่น ผู้ปกครอง สมาชิก หรือตัวแทน สหภาพแรงงาน มากกว่าการพบปะกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเจ้าหน้าที่ระดับรองๆ เช่น กรรมการศึกษา และศึกษาธิการอำเภอ ผลการศึกษาสอดคล้องกับผู้วิจัยคนอื่นๆ แต่พบว่าการมีปฏิสัมพันธ์กับครูมักมีความเครียด ส่วนตัวแปรอื่นๆ ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ขณะเดียวกันอาจารย์ใหญ่ไม่คิดว่างานหน้าที่ของตนสร้าง หรือมีความเครียดแต่อย่างใด

Walter and Boyd (2012) ได้ศึกษาการแก้ปัญหาความเครียดแบบกลุ่ม และผลกระทบที่มีต่อสุขภาพของผู้บริหาร สรุปได้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนประสบกับปัญหาความเครียดอย่างมาก โดยเฉพาะข้อจำกัดหรือเงินเดือนในการบริหารมากกว่าองค์ประกอบอื่นๆ ทั้งนี้ จากการสำรวจอาจารย์ใหญ่ ผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ ศึกษาธิการอำเภอ ศึกษาธิการจังหวัด และผู้บริหารจากส่วนกลาง โรงเรียนประถมศึกษา มัธยมศึกษา ผู้วิจัยได้กำหนดความเครียดได้ 35 ลักษณะ ซึ่งรวมถึงสถานการณ์ โดยแบ่งได้ 5 ประเภทใหญ่ๆ ประเภทละ 7 ลักษณะ ได้แก่ 1) ความเครียดจากข้อจำกัดของการบริหาร 2) ความรับผิดชอบ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 4) ข้อขัดแย้งภายในหน่วยงาน 5) ความไม่เข้าใจในบทบาทหน้าที่ ผู้วิจัยพบว่า การบริหารไม่ว่าจะเป็นระดับใดก็ตามมักมีความเครียดเสมอ แต่จะมีหลากหลายลักษณะขึ้นอยู่กับค่านิยม สุขภาพของผู้บริหาร นอกจากนี้จะมีปัญหาในเรื่องการบริหารเวลา โดยเฉพาะกิจกรรมที่ต้องอาศัยกฎเกณฑ์ ระเบียบ นโยบาย การรักษาไว้ซึ่งมิตรภาพและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร และความเครียดมีความสัมพันธ์ทางบวกกับด้านการบริหารงานของอาจารย์ใหญ่

จากผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งหมด พบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษามีมากมายหลายด้าน โดยผู้วิจัยทำการศึกษา ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ปัจจัยด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร และด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย การผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง การพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน การแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ
- 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก จำนวน 210 คน (สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก, 2566) ปรากฏดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบ่งตามจังหวัด สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

จังหวัด	ประชากร	
	ผู้บริหาร	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน
ปราชญ์บุรี	57	76
นครนายก	33	44
รวม	90	120

ที่มา : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก (ข้อมูล ณ วันที่ 25 มิถุนายน 2566)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นลักษณะแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับมาก

3 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับปานกลาง

2 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อย

1 หมายถึง มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยค่าแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก

3 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อย

1 หมายถึง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา อยู่ในระดับน้อยที่สุด

3.3 การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับ ดังนี้

3.3.1 ศึกษาเอกสารทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

3.3.2 นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล กำหนดขอบเขตเนื้อหาเพื่อดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมเนื้อหา และกรอบแนวคิดการวิจัย

3.3.3 สร้างแบบสอบถามให้ตรงตามกรอบแนวคิด และวัตถุประสงค์ในการวิจัย โดยอาศัย การศึกษาเอกสารและงานที่เกี่ยวกับความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก

3.3.4 นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้เชี่ยวชาญ ด้านเนื้อหา หรือด้านการบริหารสถานศึกษาจำนวน 3 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านวัดผลประเมินผล 2 ท่าน พิจารณาให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนความ ถูกต้องเหมาะสมของภาษา การใช้ถ้อยคำและวลี และนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง ข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย IOC (Index of Item Objective Congruence) จำนวน 5 ท่าน โดยใช้สูตรดังนี้ (ภาคผนวก)

$$IOC = ER/N$$

เมื่อ	IOC	หมายถึง	ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถาม
	R	หมายถึง	คะแนนของผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด
	ER	หมายถึง	ผลรวมของคะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคน
	N	หมายถึง	จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

การให้คะแนนผู้เชี่ยวชาญแต่ละคนให้คะแนนตามหลักเกณฑ์ ดังนี้

- +1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 0 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญไม่แน่ใจในคำถามนั้นมีความตรงตามเนื้อหา
- 1 เมื่อ ผู้เชี่ยวชาญแน่ใจในคำถามนั้นไม่มีความตรงตามเนื้อหา

3.3.5 นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรง ความเที่ยงตรงด้านเนื้อหา (Content validity) และแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Tryout) กับผู้อำนวยการโรงเรียน รองผู้อำนวยการโรงเรียน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร เขต 2 ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความ สอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์การวิจัย มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่าง 0.60 – 1.00 ของแบบสอบถามทั้งฉบับ

3.3.6 การวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการหาค่า สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ของ Cronbach (1990, pp.202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่น 0.93

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยดำเนินการเป็นขั้นตอน ดังนี้

3.4.1 ติดต่อประสานงานเพื่อจัดทำหนังสือราชการจากคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม นำไปขอความอนุเคราะห์จากผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก ในการตอบแบบสอบถาม

3.4.2 ส่งแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ไปยังสถานศึกษาที่เป็นประชากรให้ผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม พร้อมทั้งกำหนดวัน เวลา ในการเก็บข้อมูลของแบบสอบถาม ได้แบบสอบถามคืนมาจำนวน 210 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

3.4.3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ทุกชุด เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ต่อไป

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมมาดำเนินการวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร 1) ด้านลักษณะงาน 2) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล 3) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร 4) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และการให้ความหมายของคะแนนเฉลี่ยแบบประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ซึ่งกำหนดตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51-5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51-4.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51-3.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51-2.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00-1.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย 1) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง 2) ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน 3) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา 4) ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา โดยใช้การหาค่าเฉลี่ย (μ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และใช้เกณฑ์การให้คะแนนตามแนวทางของลิเคิร์ต (Likert Scale) (อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2556) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย	4.51 - 5.00	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย	3.51 - 4.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติมาก
คะแนนเฉลี่ย	2.51 - 3.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย	1.51 - 2.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อย
คะแนนเฉลี่ย	1.00 - 1.50	หมายถึง	มีระดับการปฏิบัติน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก โดยการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสมการทั้งหมด

3.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย

3.6.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

3.6.2 ค่าความถี่ (Frequency)

3.6.3 ค่าเฉลี่ย (Mean)

3.6.4 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.6.5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

3.6.6 ค่าการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าตัวแปรทั้งหมด

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ผู้วิจัยขอเสนอผลการวิเคราะห์และเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

โดยการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสมการทั้งหมด โดยการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

ผู้วิจัยใช้สัญลักษณ์และอักษรย่อ ดังต่อไปนี้

N	แทน	ประชากร
μ	แทน	ค่าเฉลี่ย
σ	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที (t-distribution)
S.E.b	แทน	ความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ตัวพยากรณ์
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์
b	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ที่ปรับค่าเป็นตัวแปรมาตรฐาน
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

X_1	แทน ด้านลักษณะงาน
X_2	แทน ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล
X_3	แทน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร
X_4	แทน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ
Y	แทน ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
y'	แทน ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
$Z'y$	แทน ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาที่ได้จากการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
VIF	แทน ค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน
Tolerance	แทน ค่าความคงทนของการยอมรับ

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ	ชาย	70	33.34
	หญิง	140	66.66
2. อายุ	20 – 30 ปี	15	7.15
	31 – 40 ปี	79	37.62
	41 – 50 ปี	71	33.81
	51 ปี ขึ้นไป	45	21.42
3. ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	88	41.90
	ปริญญาโท	121	57.62
	ปริญญาเอก	1	0.48

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของประชากร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่ง (ต่อ)

	ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
4. ประสบการณ์การทำงาน	1 – 5 ปี	2	0.96
	6 – 10 ปี	55	26.19
	11 – 15 ปี	103	49.04
	16 – 20 ปี	24	11.42
	21 ปีขึ้นไป	26	12.39
5. ตำแหน่ง	ผู้บริหารสถานศึกษา	90	42.86
	หัวหน้าฝ่ายบริหารงาน	120	57.14

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 66.66 และเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 33.34 ด้านอายุส่วนใหญ่ เป็นกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 37.32 รองลงมา เป็นกลุ่มที่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.81 และ อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.42 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาปริญญาโท จำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 57.62 ผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 และผู้ที่สำเร็จการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.48 ด้านข้อมูลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงานนั้น เป็นผู้ที่ มีประสบการณ์ในการทำงาน 11-15 ปี จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 49.04 ซึ่งเป็นกลุ่มที่ตอบแบบสอบถามสูงสุด รองลงมา มีประสบการณ์ในการทำงาน 6-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.19, 21 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.39 16-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 11.42 และ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 0.96 ตามลำดับ ด้านตำแหน่งส่วนใหญ่ เป็นตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 และผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 42.86 ตามลำดับ

**ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก**

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	μ	σ	แปลผล
1. ด้านลักษณะงาน	4.36	0.65	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล	4.28	0.60	มาก
3. ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	4.40	0.60	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.28	0.61	มาก
รวม	4.33	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร อยู่ใน
ระดับมาก ($\mu=4.33$, $\sigma=0.61$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ($\mu=4.40$,
 $\sigma=0.60$) ด้านลักษณะงาน ($\mu=4.36$, $\sigma=0.65$) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\mu=4.28$, $\sigma=0.61$) และ
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ($\mu=4.28$, $\sigma=0.60$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านลักษณะงาน

ด้านลักษณะงาน	μ	σ	แปลผล
1. ปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	4.43	0.60	มาก
2. งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงาน ของท่าน	4.30	0.64	มาก
3. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน	4.05	0.67	มาก
4. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานหลังเวลาราชการกำหนด	4.35	0.65	มาก
5. งานที่ได้รับมอบหมายมีกฎระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	4.45	0.70	มาก
6. ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายแบบเร่งด่วนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	4.42	0.67	มาก
7. ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	4.49	0.59	มาก
เฉลี่ยรวม	4.36	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.36$, $\sigma=0.65$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารสามารถแก้ไข ปัญหาในการปฏิบัติงานได้ ($\mu=4.49$, $\sigma=0.59$) งานที่ได้รับมอบหมายมีกฎระเบียบ ขั้นตอนในการ ปฏิบัติงาน ($\mu=4.45$, $\sigma=0.70$) ปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถของท่าน ($\mu=4.43$, $\sigma=0.60$) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายแบบเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu=4.42$, $\sigma=0.67$) ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานหลังเวลาราชการกำหนด ($\mu=4.35$, $\sigma=0.65$) งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสม กับทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานของท่าน ($\mu=4.30$, $\sigma=0.64$) และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ สอดคล้องกับปริมาณงาน ($\mu=4.05$, $\sigma=0.67$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล

ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล	μ	σ	แปลผล
1. เพื่อนร่วมงานสร้างความรักใคร่กลมเกลียวกัน	4.45	0.54	มาก
2. เพื่อนร่วมงานมีเคารพและให้เกียรติท่าน	4.33	0.58	มาก
3. เพื่อนร่วมงานไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน	4.08	0.62	มาก
4. เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.20	0.65	มาก
5. เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	4.14	0.69	มาก
6. เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	4.20	0.55	มาก
7. เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	4.45	0.65	มาก
8. เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	4.40	0.55	มาก
เฉลี่ยรวม	4.28	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ด้านความสัมพันธ์ ของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.60$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีใน การปฏิบัติงาน ($\mu=4.45$, $\sigma=0.65$) เพื่อนร่วมงานสร้างความรักใคร่กลมเกลียวกัน ($\mu=4.45$, $\sigma=0.54$) เพื่อน ร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ($\mu=4.40$, $\sigma=0.55$) เพื่อนร่วมงานมีเคารพและให้เกียรติท่าน ($\mu=4.33$, $\sigma=0.58$) เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\mu=4.20$, $\sigma=0.65$) เพื่อนร่วมงาน

ให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.20$, $\sigma=0.55$) เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.14$, $\sigma=0.69$) และเพื่อนร่วมงานไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน ($\mu=4.08$, $\sigma=0.62$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร

ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บริหารกำหนดนโยบาย คำสั่งและแนวทางในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.40	0.53	มาก
2. ผู้บริหารกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน อย่างชัดเจน	4.37	0.52	มาก
3. โครงสร้างการบริหารโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน	4.30	0.65	มาก
4. การจัดสรรบุคลากรสอดคล้องกับบทบาทในการปฏิบัติงาน	4.53	0.56	มากที่สุด
5. บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	4.27	0.59	มาก
6. ลำดับชั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามสายบังคับบัญชา	4.33	0.67	มาก
7. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงาน	4.55	0.60	มากที่สุด
8. บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.45	0.66	มาก
เฉลี่ยรวม	4.40	0.60	มาก

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.40$, $\sigma=0.60$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงาน ($\mu=4.55$, $\sigma=0.60$) การจัดสรรบุคลากรสอดคล้องกับบทบาทในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.53$, $\sigma=0.56$) บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\mu=4.45$, $\sigma=0.66$) ผู้บริหารกำหนดนโยบาย คำสั่งและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\mu=4.40$, $\sigma=0.53$) ผู้บริหารกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\mu=4.37$, $\sigma=0.52$) ลำดับชั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามสายบังคับบัญชา ($\mu=4.33$, $\sigma=0.67$) โครงสร้างการบริหารโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$) และบุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน ($\mu=4.27$, $\sigma=0.59$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของ
ผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ	μ	σ	แปลผล
1. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	4.18	0.53	มาก
2. ท่านพึงพอใจกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ	4.32	0.56	มาก
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ	4.05	0.61	มาก
4. ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	4.38	0.58	มาก
5. ท่านได้รับโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	4.20	0.61	มาก
6. ท่านได้รับโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	4.30	0.68	มาก
7. ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสวงหาความรู้ เพิ่มเติมหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	4.39	0.70	มาก
8. ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	4.43	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม	4.28	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.61$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu=4.43$, $\sigma=0.60$) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ($\mu=4.39$, $\sigma=0.70$) ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม ($\mu=4.38$, $\sigma=0.58$) ท่านพึงพอใจกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($\mu=4.32$, $\sigma=0.56$) ท่านได้รับโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง ($\mu=4.30$, $\sigma=0.68$) ท่านได้รับโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\mu=4.20$, $\sigma=0.61$) ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu=4.18$, $\sigma=0.53$) และท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ ($\mu=4.05$, $\sigma=0.61$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก

ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.26	0.61	มาก
2. ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน	4.39	0.62	มาก
3. ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	4.25	0.62	มาก
4. ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	4.23	0.64	มาก
รวม	4.28	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.28$, $\sigma=0.62$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ($\mu=4.39$, $\sigma=0.62$) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\mu=4.26$, $\sigma=0.61$) ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ($\mu=4.25$, $\sigma=0.62$) และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ($\mu=4.23$, $\sigma=0.64$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ สูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	4.25	0.48	มาก
2. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	4.27	0.57	มาก
3. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม	4.32	0.60	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง	4.30	0.65	มาก

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ต่อ)

ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	μ	σ	แปลผล
5. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสร้างโครงการ โครงงาน ชิ้นงาน ในการสร้างนวัตกรรมได้	4.15	0.65	มาก
6. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ในด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะกระบวนการต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าให้มีผลสัมฤทธิ์และผลการทดสอบระดับชาติ	4.30	0.72	มาก
7. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น	4.23	0.57	มาก
8. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานและอาชีพสุจริต	4.30	0.62	มาก
เฉลี่ยรวม	4.26	0.61	มาก

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.26$, $\sigma=0.61$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม ($\mu=4.32$, $\sigma=0.60$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาในด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะกระบวนการต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าให้มีผลสัมฤทธิ์ และผลการทดสอบระดับชาติ ($\mu=4.30$, $\sigma=0.72$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง ($\mu=4.30$, $\sigma=0.65$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานและอาชีพสุจริต ($\mu=4.30$, $\sigma=0.62$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล ($\mu=4.27$, $\sigma=0.57$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ สูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด ($\mu=4.25$, $\sigma=0.48$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น ($\mu= 4.23$, $\sigma=0.57$) และโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสร้างโครงการ โครงงาน ชิ้นงานในการสร้างนวัตกรรมได้ ($\mu=4.15$, $\sigma=0.65$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ด้านการพัฒนาเจตคติ
ทางบวกของนักเรียน

ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี	4.33	0.58	มาก
2. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี	4.39	0.61	มาก
3. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น	4.40	0.64	มาก
4. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความเป็นไทย	4.28	0.63	มาก
5. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณี	4.27	0.61	มาก
6. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย	4.44	0.60	มาก
7. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมี ความสุข	4.36	0.69	มาก
8. โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่าง ระหว่างบุคคล	4.65	0.57	มากที่สุด
เฉลี่ยรวม	4.39	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.39$, $\sigma=0.62$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล ($\mu=4.65$, $\sigma=0.57$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย ($\mu=4.44$, $\sigma=0.60$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น ($\mu=4.40$, $\sigma=0.64$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาพทางร่างกายและจิตใจที่ดี ($\mu=4.39$, $\sigma=0.61$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ($\mu=4.36$, $\sigma=0.69$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี ($\mu=4.33$, $\sigma=0.58$) โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความเป็นไทย ($\mu=4.28$, $\sigma=0.63$) และโรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี ($\mu=4.27$, $\sigma=0.61$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด	4.40	0.57	มาก
2. ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน	4.05	0.61	มาก
3. ผู้บริหารและครูประชุม เพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเหมาะสมกับสภาพสังคม	4.07	0.63	มาก
4. ผู้บริหาร นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย	4.35	0.63	มาก
5. ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล	4.25	0.67	มาก
6. ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	4.36	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.25	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.25$, $\sigma=0.62$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ($\mu=4.40$, $\sigma=0.57$) ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ($\mu=4.36$, $\sigma=0.61$) ผู้บริหาร นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย ($\mu=4.35$, $\sigma=0.63$) ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชยและการให้รางวัล ($\mu=4.25$, $\sigma=0.67$) ผู้บริหาร และครูประชุมเพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือนักเรียนเหมาะสมกับสภาพสังคม ($\mu=4.07$, $\sigma=0.63$) และผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน ($\mu=4.05$, $\sigma=0.61$)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม	4.31	0.51	มาก
2. โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	4.13	0.67	มาก
3. โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน	4.10	0.63	มาก
4. โรงเรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	4.20	0.73	มาก
5. โรงเรียนสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย	4.19	0.67	มาก
6. โรงเรียนปรับเปลี่ยนอาคาร สถานที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในด้านการเรียนรู้	4.42	0.61	มาก
เฉลี่ยรวม	4.23	0.64	มาก

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา อยู่ในระดับมาก ($\mu=4.23$, $\sigma=0.64$) โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ โรงเรียนปรับเปลี่ยนอาคาร สถานที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในด้านการเรียนรู้ ($\mu=4.42$, $\sigma=0.61$) โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม ($\mu=4.31$, $\sigma=0.51$) โรงเรียนมีการพัฒนาการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน ($\mu=4.20$, $\sigma=0.73$) โรงเรียนสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย ($\mu=4.19$, $\sigma=0.67$) โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ($\mu=4.13$, $\sigma=0.67$) และโรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน ($\mu=4.01$, $\sigma=0.63$)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่

ด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (X_2) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_3) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_4) และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson (Pearson's product moment correlation coefficient) ดังแสดงในตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก

ปัจจัย	X_1	X_2	X_3	X_4	Y
X_1	1.00				
X_2	.566**	1.00			
X_3	.540**	.556**	1.00		
X_4	.626**	.643**	.692**	1.00	
Y	.618**	.461**	.593**	.611**	1.00

** $p \leq .01$

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ทุกคู่มีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับมาก มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่าง 0.461 ถึง 0.618

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร รายด้านพบว่า ด้านลักษณะงาน ($rx_1y = 0.618$) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ($rx_4y = 0.611$) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ($rx_3y = 0.593$) และด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ($rx_2y = 0.461$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยการถดถอยพหุคูณแบบนำ้เข้าสมการทั้งหมด

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก โดยนำตัวแปรพยากรณ์ ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (X_1) ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (X_2) ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_3) ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_4) และประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y) มาวิเคราะห์หาค่าสมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis by Enter)

5.1 ตัวแปรอิสระแต่ละตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน โดยการตรวจสอบจากค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ดังแสดงในตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) ของตัวแปรอิสระในด้านต่างๆ

ตัวแปร	Tolerance	VIF
ด้านลักษณะงาน (x_1)	.551	1.814
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (x_2)	.529	1.891
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (x_3)	.490	2.040
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (x_4)	.386	2.588

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวค่าความคงทนของการยอมรับ (Tolerance) ไม่น้อยกว่า 0.10 และค่าปัจจัยการขยายตัวของความแปรปรวน (VIF) น้อยกว่า 10 แสดงให้เห็นว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีลักษณะเป็น Multicollinearity คือ ไม่เกิดความสัมพันธ์กันเองของตัวแปรอิสระ

5.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยการหาค่าสมการถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสมการทั้งหมด (Multiple Regression Analysis by Enter) ปรากฏดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 ค่าสมการถดถอยพหุคูณปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชันบุรี นครนายก

ตัวแปร	b	S.E.b	β	t	Sig.
ค่าคงที่ (b)	.564	.272		2.078	.000
ด้านลักษณะงาน (X_1)	.378	.072	.350	5.256	.000**
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (X_2)	-.032	.072	-.030	-.446	.656
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_3)	.265	.072	.262	3.704	.000**
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_4)	.243	.084	.230	2.889	.000**
$R^2 = .498$ $R = .706$					

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.706 ส่วนค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.498 หมายถึง ตัวพยากรณ์ทุกตัวร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ร้อยละ 49.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าอำนาจจำแนกมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงาน (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.378 รองลงมา ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_3) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.265 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 0.243 และด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (X_2) สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ได้ แต่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก ในรูปคะแนนดิบได้ ดังนี้

$$y' = 0.546 + 0.378X_1 + -0.032X_2 + 0.265X_3 + 0.243X_4$$

สามารถเขียนสมการพยากรณ์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

$$Z'y = 0.350X_1 + -0.030X_2 + 0.262X_3 + 0.230X_4$$

จากสมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน อธิบายได้ดังนี้

1) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านลักษณะงาน (X_1) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .350 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

2) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจันบุรี นครนายก กล่าวคือ หากปัจจัย

ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (X_2) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .-030 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

3) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (X_3) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .262 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่

4) ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชญ์บุรี นครนายก กล่าวคือ หากปัจจัยที่ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ (X_4) เพิ่มขึ้น 1 หน่วยมาตรฐาน จะทำให้ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา (Y) มีเพิ่มขึ้น .230 หน่วยมาตรฐาน เมื่อควบคุมปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาด้านอื่นๆ ให้คงที่



บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก มีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้ ประชากร คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และหัวหน้าฝ่ายบริหารงาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก จำนวน 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือเท่ากับ 0.93 เก็บข้อมูลได้คิดเป็นร้อยละ 100 ดำเนินการวิเคราะห์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบนำเข้าสมการทั้งหมด

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

5.1.1 ผลการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ของบุคคล

5.1.2 ผลการศึกษาประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา และด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา

5.1.3 ผลการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปราชินบุรี นครนายก ได้ร้อยละ 49.80 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาแต่ละปัจจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอำนาจพยากรณ์ คือ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล สามารถพยากรณ์ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาได้ อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

5.2 การอภิปรายผล

จากการศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายผล ดังนี้

5.2.1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคคลนั้นต้องมีความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง ประกอบด้วย การปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควร ด้วยความรับผิดชอบตามสถานภาพของตนเอง ให้กระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของสังคม รวมถึงการมีความรับผิดชอบต่อตนเองให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ หรือความต้องการที่ตั้งไว้ ซึ่งการรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองเป็นส่วนสำคัญที่นำไปสู่ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา เพราะความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในองค์กรของตนเอง หากบุคคลนั้นไม่มีความรู้และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในองค์กรของตนเอง ขาดความตระหนักรู้ วางแผนการดำเนินผิดพลาด ส่งผลให้เกิดความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ปาลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) พบว่า การที่ผู้บริหารมีความเครียดในการปฏิบัติงานด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร จึงพยายามบริหารงานให้มีความชัดเจน ทำตามคำสั่ง นโยบาย การบริหารงานต่างๆ ด้วยความระมัดระวัง จึงส่งผลให้ผู้บริหาร บริหารจัดการกำหนดหน้าที่ของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและเหมาะสม จึงส่งผลดีต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียน

5.2.2 ผลการวิจัยพบว่า ประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารการศึกษาในปัจจุบันมีความสำคัญและจำเป็นยิ่งขึ้น เพราะการศึกษานอกจากจะเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนยุ่งยากแล้วยังประกอบด้วยด้านอื่นๆ อีกมากมาย ที่เป็นผลสะท้อนต่อการบริหารการศึกษาทำให้เกิดปัญหาอยู่เสมอ ซึ่งผู้บริหารการศึกษาจะต้องเผชิญปัญหาเหล่านั้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารจะต้องอาศัยความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ตลอดจนเพื่อบริหารงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องศึกษาวิเคราะห์ว่ามียังมีองค์ประกอบใดบ้างที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการบริหารและการจัดการศึกษาของสถานศึกษา เพื่อหาจุดอ่อน จุดแข็งของปัจจัยเหล่านั้น มาวางแผนพัฒนาภายในสถานศึกษา โดยพิจารณาการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ เช่น จัดการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษา ส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียน และการคิดคำนวณ การใช้เทคโนโลยี และส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ภายในสถานศึกษา โดยกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ซึ่งสอดคล้องกับ อภิสร

ศรีบุศยุกุล (2565) กล่าวว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง นักเรียนมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน มีความพึงพอใจในการทำงาน และยังรวมถึงการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาโรงเรียนให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในภายนอก และรวมทั้งความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา จนทำให้เกิดความพอใจในการทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพทั้งระบบ

5.2.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เรียงลำดับ ดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ และด้านความสัมพันธ์ของบุคคล

5.2.3.1 ด้านลักษณะงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากปริมาณงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มากเกินไป ต้องใช้ทักษะเฉพาะทางมาก โดยงานที่ปฏิบัติส่วนใหญ่เป็นงานที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง ต้องใช้ความรับผิดชอบสูงมาก ทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีจำกัด และมีปัญหาด้านการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ปาลลักษณ์ โสมแผ้ว (2565) พบว่า ปริมาณงานของผู้บริหารโรงเรียนที่มากเกินไป ส่งผลต่อความยากลำบากในการทำงาน เวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณของงาน นโยบายและคุณภาพงานไม่ตรงตามความสามารถ หรือเกินความสามารถของผู้บริหารโรงเรียน หรืองานที่ได้รับมอบหมายมีความเร่งด่วนเกินไป

5.2.3.2 ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากบุคคลนั้นต้องมีความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง การปฏิบัติตนในสิ่งที่ถูกที่ควร ด้วยความรับผิดชอบตามสถานภาพของตนเอง ให้กระทำการใดๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และต้องอยู่ในกฎ ระเบียบ แบบแผน ข้อบังคับของสังคม เป็นส่วนสำคัญที่นำไปสู่ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพราะความรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ในองค์กรของตนเอง หากบุคคลนั้นไม่มีความรู้และไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในองค์กรของตนเอง ขาดความตระหนักรู้ วางแผนการดำเนินผิดพลาด ส่งผลให้เกิดความเครียดด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ชีรวัดน์ ศิริวิโรจนกุล (2563) พบว่า ความไม่ชัดเจนในการกำหนดบทบาทหน้าที่ ทำให้บุคคลที่มุ่งมั่นในการทำงานมีความเครียดสูง และการต้องปฏิบัติงานหลายบทบาทในเวลาเดียวกันให้มีข้อบกพร่องในด้านลักษณะงานก็จะก่อให้เกิดความเครียด

5.2.3.3 ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากงาน โดย

ผู้รับผิดชอบงานได้กระทำจนประสบผลสำเร็จและรู้สึกพึงพอใจต่อตนเอง การมีโอกาสได้เลื่อนขั้นหรือตำแหน่งให้สูงขึ้น การเลื่อนเงินเดือน และได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น รวมทั้งการได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับ คริสต์มาส ลิมรัตนะกุล (2566) พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จ และได้รับการตอบ สนองในเรื่องของการได้รับเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น การได้รับการยอมรับ รวมทั้งมีโอกาสได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือได้รับการฝึกอบรม

5.2.3.4 ด้านความสัมพันธ์ของบุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา ทั้งนี้ในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน การสร้างความรักใคร่กลมเกลียวกัน มีเคารพและให้เกียรติท่าน ไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน สนับสนุน ยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น หากสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลไม่ดี ทำให้ขาดความไว้วางใจระหว่างบุคคลและระหว่างหน่วยงาน ผลที่ตามมาคือ ทำให้ไม่มีการสั่งการระหว่างบุคคล และทำให้ไม่มีการมอบหมายงานที่เกิดขึ้น บุคคลจะเกิดความเครียดทางจิตใจ และจนรู้สึกว่าคุณค่าเกี่ยวกับงาน ซึ่งสอดคล้องกับ คริสต์มาส ลิมรัตนะกุล (2566) พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หากมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกัน และมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน ให้ความร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติงาน แต่หากมีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกัน ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจ และไม่ช่วยเหลือเกื้อกูล ส่งผลให้เกิดความเครียดในการทำงาน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

5.3.1.1 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารน้อยที่สุด ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล ดังนั้น ผู้บริหารพยายามรักษาความสัมพันธ์ที่ดีของตนเองกับครูที่อยู่ในโรงเรียน จนเกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานดี ทำให้เกิดความสามัคคีของครูและผู้บริหารในโรงเรียน จึงส่งผลต่อการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

5.3.1.2 จากการวิจัยพบว่า ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษาน้อยที่สุดคือ ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารและหน่วยงานต้นสังกัดควรกำหนดนโยบายสนับสนุน พัฒนา และส่งเสริมการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา

5.3.1.3 จากการวิจัยพบว่า ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษามากที่สุด เป็นปัจจัยด้านลักษณะงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนด

ภารกิจความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มอบหมายปริมาณงานกับบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอ กระจายปริมาณงานให้เหมาะสมกับบุคลากร เพื่อสามารถมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารที่มีความชัดเจน เพื่อวางแผนในการดำเนินงานให้ตรงตามเป้าหมาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะในกาทำวิจัยในครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรศึกษาแนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร

5.3.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา เพื่อที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมในโอกาสต่อไป



บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ บางเมืองแสน. (2559). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองคาย เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม).
- กิริติกรณ์ รักษาดี. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบไม่บริการของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ขวัญพิชชา มีแก้ว. (2562). การบริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- คริสตมาส ลิ้มรัตน์กุล. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความเครียดในการปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดยะลา. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- จิตรา แก้วมะ. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารกับประสิทธิผลการบริหารงานวิชาการของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ชัยอนันต์ แก้วเงิน. (2563). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- ชุติมา พระโพธิ์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียด การจัดการความเครียดและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในจังหวัดสระบุรี. (การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).
- ณธิดา โกรทินธาคม. (2560). การใช้พลังอำนาจของผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- ณัฐธิดา สุวรรณภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการ ภาควิชาศึกษามหาวิทยาลัยในการกำกับของรัฐบาลแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ดอน รูปสม. (2562). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม).
- ดาร์รัตน์ ศรีโรจน์ศิลป์. (2561). ความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม).
- ทิพวรรณ สำเภาแก้ว (2560). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์).
- ธีรวัฒน์ ศิริวิโรจน์กุล. (2563). แนวทางการจัดการความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 3. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา).
- ธีรยุทธ์ คล้ายศรีโพธิ์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารลูกค้าสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- นัตยา สุวรรณจันทร์. (2560). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี).
- ปภาลักษณ์ โสมแผ้ว. (2565). ความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงเรียนประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ประภารัตน์ จิรสินไพศาล. (2564). ลักษณะส่วนบุคคลลักษณะงานและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ปตท.จำกัด(มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- ประจัญ เดชสุภา (2562). สมรรถนะการบริหารงานวิชาการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา เอกชน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พรพิสุทธิ์ พรหมเทศน์. (2562). ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อ
การบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏสกลนคร).
- พรทิพา สุตาสุข. (2560). การศึกษาภาวะความเครียดของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี).
- พรเทพ เหมรณานนท์. (2564). การบริหารแบบมีส่วนร่วมของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี
เขต 1 และ เขต 2. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- รัตนา เหลืองงาม. (2562). ภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).
- วิโรชนา ทองโชติ. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจคงอยู่ในงานของข้าราชการที่อาศัย
อยู่ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
มหิดล).
- วิบูลย์ นิลพิบูลย์. (2563). การบริหารแบบมีส่วนร่วมกับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- วิศรุต มากกลาง. (2566). ปัจจัยความเครียดของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะทางการบริหารของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1.
(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- ศักดิ์ชัย ภูเจริญ. (2559). การศึกษาความเครียดจากการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียน
มัธยมศึกษาในจังหวัดนครราชสีมา. วารสารชุมชนวิจัย, 11(1), 94-102.
- ศรายุทธ เมืองคำ. (2563). คุณลักษณะอันพึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคประเทศไทย 4.0
ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา
เขต 18 จังหวัดระยอง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี).

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุภาภรณ์ ตั้งดำเนินสวัสดิ์. (2562). **ความเครียดในการปฏิบัติงานของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา** (รายงานการวิจัย). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต.
- สมสมัคร พงษ์ศิริพัฒน์. (2563). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษาตามแนวคิดซิกซ์ ซิกม่า กับประสิทธิผลของสถานศึกษา**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์).
- เสกสันต์ รอดย้อย. (2560). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา).
- สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาป्राจีนบุรี นครนายก. (2565). **รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณ พ.ศ. 2565**. ปราจีนบุรี: กลุ่มนโยบายและแผน สำนักงานฯ.
- หยาดพิรุณ พันธุ์ช่วย. (2565). **การจัดการความเครียดของครูในสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษาภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัสโควิด - 19**. (ปริญญาานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อิภิสรา ศรีบุญกุล. (2565). **ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร).
- อภิรัตน์ ช่างเกวียน. (2564). **บทบาทผู้บริหารกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม**. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).
- Clark, E. H. (2012). **An Analysis of Occupational Stress Factors as Perceived by Public School Teachers**. (Dissertation Abstracts International, 40(10-A), 4224).
- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1997). Stress Management Interventions in The Workplace: Stress Counseling and Stress Audits. **British Journal of Guidance and Counseling**, 65-73.
- Cooper, C. E., & Marshal, J. (1976). Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. **Journal of Occupational Psychology**, 49, 11-28.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Crawford, C. (2014). **Sickle cell disease guideline highlights need to treat acute episodes**. Retrieved April 1, 2107 from: American Academy of Family Physicians. Available URL:<https://www.aafp.org/news/health-of-the-public/20141008sicklecellgdln.html>.
- Gmelch, W. E., and Swent, B. (1981). Stress and the principalship: strategies for Self-improvement and growth. **NASSP Bulletin**.
- Hellriegel, D., John W., Slocum. Jr., & Richard, W. W. (1998). **Organizational behavior**. New York: West.
- Hoy, Wayne K., and Cecil, G. Miskel. (2001). **Educational Administration: Theory, Research and Practice** (6th ed.). McGraw-Hill International Edition 2001.
- Hoy, W. K., & Ferguson, J. (1985). A theoretical framework and exploration of Organizational effectiveness in schools. **Educational Administration Quarterly**, 21(15), 117-134.
- Hull, T. H. (1984). **Job Related Stress Factor of k-12 Public School Superintendents in Texas**. (Dissertation Abstracts International. 45(8), 2331-A).
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1987). **Organizational behavior and management**. Plano, TX: Business Publications.
- Jandaghi, Gholam Reza and Other. (2011). Investigation the Relationship between Job Traits and Job Stress (Case Study: Shahed University Staff and Professors). **Australian Journal of Business and Management Research**, 1(5), 24-31.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2007). **Organizational Behavior** (7th ed.) New York: McGraw-Hill.
- London, M., & Stumpf, S. (1982). **Managing career**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Tada Ratchagit.
- Manabete. (2016). **Job stress among school administrators and teachers in nigerian secondary schools and technical colleges**. Yola, Nigeria: Rectorate Adamawa State Polytechnic.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Mott, Paul E. (1972). **The Characteristic of Efficient Organizations**. New York: Harper and Row.
- Monroe, G. J. (2007). **The Administrative Stress and Job Satisfaction Levels of Arizona High School Principals**. (Ph.D. Dissertation, Northern Arizona University, U.S.A).
- Quenin, M. J. (2010). **Job Stress and Coping Strategies of Special Education Directors and Supervisors in Michigan**. (Dissertation Abstracts International, 76(6), 2119-A).
- Schermerhorn, John R.; James G. Hunt; & Richard N. Osborn. (1991). **Organizational Behavior**. USA: John Wiley & Sons.
- 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.
- Warshaw, L. J. (1979). **Managing Stress**. Massachusetts: Addition Westly.
- Whereas, Leka, Griffiths and Cox. (2004). Job stress, job performance and social support among hospital nurses. **Journal of Nursing Scholarship**, 36(1), 73-78.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

- รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย
- หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์ | รองคณบดี
ดูแลการปฏิบัติงานของกลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์และ
แผนงาน กลุ่มภารกิจคลังและพัสดุ และงานบริการ
วิชาการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง | ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 3. ดร.อังคณา วงษ์รักษา | ภาควิชาครุศาสตร์อุตสาหกรรม
คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี |
| 4. ดร.มัทนา ดวงกลาง | ศึกษานิเทศก์ ชำนาญการพิเศษ
ผู้อำนวยการ กลุ่มนิเทศ ติดตามและ
ประเมินผลจัดการศึกษา |
| 5. ดร.รัชกร รุ่งตั้งธนาบุญ | ผู้อำนวยการ ชำนาญการพิเศษ
โรงเรียนวังตะเคียนวิทยาคม |

หนังสือขอความอนุเคราะห์ผู้เชี่ยวชาญตรวจประเมินเครื่องมือวิจัย

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๑



คณะกรรมการอำนวยการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.อรุณี หงษ์ศิริวัฒน์

เนื่องด้วย นางสาวสมคิด นิกถึง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวสมคิด นิกถึง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๙๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๓๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๑.๑



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สุทธิพร บุญส่ง

เนื่องด้วย นางสาวสมคิด นิกถึง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวสมคิด นิกถึง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๔

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๑.๒



คณะกรรมการอุดมศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.อังคณา วงษ์รักษา

เนื่องด้วย นางสาวสมคิด นิกถึง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้กับ นางสาวสมคิด นิกถึง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๕๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๙๑.๓



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ดร.มัทนา ดวงกลาง

เนื่องด้วย นางสาวสมคิด นิกถึง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวสมคิด นิกถึง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา
โทร ๐๒ ๕๔๙๓๒๐๕
โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ที่ อว ๐๖๔๙.๐๒/๐๕๕๑.๔



คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลคลองหก อำเภอคลองหลวง
จังหวัดปทุมธานี ๑๒๑๑๐

๓๐ พฤษภาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือวิจัยให้กับนักศึกษาระดับปริญญาโท

เรียน ดร.รัชกร รุ่งตั้งธนาบุญ

เนื่องด้วย นางสาวสมคิด นิกถึง นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ได้รับอนุมัติให้จัดทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ต้องลักษณ์ บุญธรรม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาในการจัดทำวิทยานิพนธ์ ดังกล่าว

ในการนี้ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมพิจารณาเห็นว่า ท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ด้านการบริหารการศึกษาเป็นอย่างดี จึงขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจประเมินเครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัยให้กับ นางสาวสมคิด นิกถึง เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ด้วย จะเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อานนท์ นิยมผล)
คณบดีคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

งานบัณฑิตศึกษา

โทร ๐๒ ๕๕๔๓๒๐๕

โทรสาร ๐๒ ๕๗๗๕๐๔๙

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การบริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาปทุมธานี นครนายก

คำชี้แจง

1. การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน เพื่อศึกษา ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา และเพื่อศึกษาปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
2. แบบสอบถามฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่
 - ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน
 - ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา
3. ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริงตาม ความเห็นของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับโดยจะนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อการวิจัย และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

นางสาวสมคิด นึกถึง

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ตอนที่ 1

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงที่สุด

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () 20 - 30 ปี () 31 - 40 ปี
() 41 - 50 ปี () 51 ปี ขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ปริญญาตรี
() ปริญญาโท
() ปริญญาเอก

4. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน (เกิน 6 เดือนนับเป็น 1 ปี)

- () ต่ำกว่า 1 ปี
() 1 - 5 ปี
() 6 - 10 ปี
() 11 - 15 ปี
() 16 - 20 ปี
() 21 ปีขึ้นไป

5. ตำแหน่ง

- () ผู้อำนวยการโรงเรียน
() รองผู้อำนวยการโรงเรียน
() หัวหน้าฝ่ายบริหารงานบุคคล
() หัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป
() หัวหน้าฝ่ายบริหารงานวิชาการ
() หัวหน้าฝ่ายบริหารงานงบประมาณ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน □ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านลักษณะงาน						
1	ปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
2	งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานของท่าน					
3	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน					
4	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานหลังเวลาราชการกำหนด					
5	งานที่ได้รับมอบหมายมีกฎระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน					
6	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายแบบเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
7	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้					
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล						
1	เพื่อนร่วมงานสร้างความรักใคร่กลมเกลียวกัน					
2	เพื่อนร่วมงานมีเคารพและให้เกียรติท่าน					
3	เพื่อนร่วมงานไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน					
4	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
5	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน					
6	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน					
7	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (ต่อ)						
8	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน					
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร						
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย คำสั่งและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
2	ผู้บริหารกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน					
3	โครงสร้างการบริหารโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน					
4	การจัดสรรบุคลากรสอดคล้องกับบทบาทในการปฏิบัติงาน					
5	บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน					
6	ลำดับชั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามสายบังคับบัญชา					
7	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงาน					
8	บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน					
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ						
1	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย					
2	ท่านพึงพอใจกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ					
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ					
4	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม					
5	ท่านได้รับโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น					
6	ท่านได้รับโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง					
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น					
8	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้

- ระดับ 5 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมากที่สุด
 ระดับ 4 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับมาก
 ระดับ 3 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับปานกลาง
 ระดับ 2 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อย
 ระดับ 1 หมายถึง ระดับการปฏิบัติของท่านอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง						
1	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณ สูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด					
2	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล					
3	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม					
4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสร้างโครงการ โครงการงาน ชิ้นงาน ในการสร้างนวัตกรรมได้					
6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาในด้านความรู้ ความเข้าใจทักษะกระบวนการต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าให้มีผลสัมฤทธิ์และผลการทดสอบระดับชาติ					
7	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ ทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น					
8	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี พร้อมทั้งจะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานและอาชีพสุจริต					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน						
1	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีคุณลักษณะและค่านิยมที่ดี					
2	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาวะทางร่างกายและจิตใจที่ดี					
3	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความภูมิใจในท้องถิ่น					
4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่าของความเป็นไทย					
5	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี					
6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย					
7	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข					
8	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและอยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่างบุคคล					
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา						
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด					
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน					
3	ผู้บริหารและครูประชุม เพื่อหาแนวทางในการป้องกันดูแล และช่วยเหลือนักเรียนเหมาะสมกับสภาพสังคม					
4	ผู้บริหาร นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้คำปรึกษา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จตามเป้าหมาย					
5	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการดำเนินงานต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล					
6	ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น					

ข้อ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา						
1	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่มีความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม					
2	โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
3	โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของโรงเรียน					
4	โรงเรียนมีการพัฒนาด้านการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน					
5	โรงเรียนสนับสนุนการใช้สื่อการเรียนการสอนที่หลากหลาย					
6	โรงเรียนปรับเปลี่ยนอาคาร สถานที่เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในด้านการเรียนรู้					

----- ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในครั้งนี้ -----



ภาคผนวก ค

ผลการวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)



การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน

ข้อที่	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านลักษณะงาน								
1	ปริมาณงานเหมาะสมกับความสามารถของท่าน	+1	+1	0	+1	0	0.6	ใช้ได้
2	งานที่ได้รับผิดชอบเหมาะสมกับทักษะเฉพาะในการปฏิบัติงานของท่าน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับปริมาณงาน	+1	+1	0	+1	0	0.6	ใช้ได้
4	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานหลังเวลาราชการกำหนด	+1	+1	0	+1	+1	0.6	ใช้ได้
5	งานที่ได้รับมอบหมายมีกฎระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6	ผู้บริหารสามารถปฏิบัติงานที่รับมอบหมายแบบเร่งด่วนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	ผู้บริหารสามารถแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานได้	+1	+1	0	1	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล								
1	เพื่อนร่วมงานสร้างความรักใคร่กลมเกลียวกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	เพื่อนร่วมงานมีเคารพและให้เกียรติท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	เพื่อนร่วมงานไว้วางใจและเชื่อถือในความสามารถของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านความสัมพันธ์ของบุคคล (ต่อ)								
4	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
5	เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	เพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	0	0.8	ใช้ได้
7	เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
8	เพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร								
1	ผู้บริหารกำหนดนโยบาย คำสั่งและแนวทางในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	ผู้บริหารกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	โครงสร้างการบริหารโรงเรียนของท่านมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	การจัดสรรบุคลากรสอดคล้องกับบทบาทในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	บุคลากรปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียน	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ลำดับชั้นการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นไปตามสายบังคับบัญชา	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
7	บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามแผนการดำเนินงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยความเครียดในการปฏิบัติงาน	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านบทบาทหน้าที่ในองค์กร (ต่อ)								
8	บุคลากรมีอิสระในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าในวิชาชีพ								
1	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ได้รับมอบหมาย	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	ท่านพึงพอใจกับเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4	ท่านได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5	ท่านได้รับโอกาสเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งที่สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6	ท่านได้รับโอกาสในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมหรือศึกษาในระดับที่สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษา

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษา	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง								
1	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะในการอ่าน การเขียนและการคิดคำนวณสูงกว่าเกณฑ์ที่สถานศึกษากำหนด	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการคิดวิเคราะห์ คิดอย่างมีวิจารณญาณ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นและแก้ปัญหาอย่างมีเหตุผล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีทักษะการทำงานเป็นทีม	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนใช้เทคโนโลยีและการสื่อสารเพื่อพัฒนาตนเอง	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสร้างโครงการ โครงการงาน ชิ้นงานในการสร้างนวัตกรรมได้	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีการเรียนรู้ตามหลักสูตรสถานศึกษาในด้านความรู้ความเข้าใจทักษะกระบวนการต่างๆ ให้มีความก้าวหน้าให้มีผลสัมฤทธิ์และผลการทดสอบระดับชาติ	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความรู้ทักษะพื้นฐานในการศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษา	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (ต่อ)								
8	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีเจตคติที่ดี พร้อมที่จะศึกษาต่อในระดับชั้นที่สูงขึ้น การทำงานและอาชีพสุจริต	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน								
1	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมี คุณลักษณะและค่านิยมที่ดี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
2	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีสุขภาวะ ทางร่างกายและจิตใจที่ดี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
3	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีความ ภูมิใจในท้องถิ่น	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
4	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนเห็นคุณค่า ของความเป็นไทย	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
ด้านการพัฒนาเจตคติทางบวกของนักเรียน								
5	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์วัฒนธรรมประเพณี	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
6	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนมีส่วนร่วม ในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทย	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
7	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนสามารถอยู่ ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
8	โรงเรียนส่งเสริมให้นักเรียนยอมรับและ อยู่ร่วมกันบนความแตกต่างระหว่าง บุคคล	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้

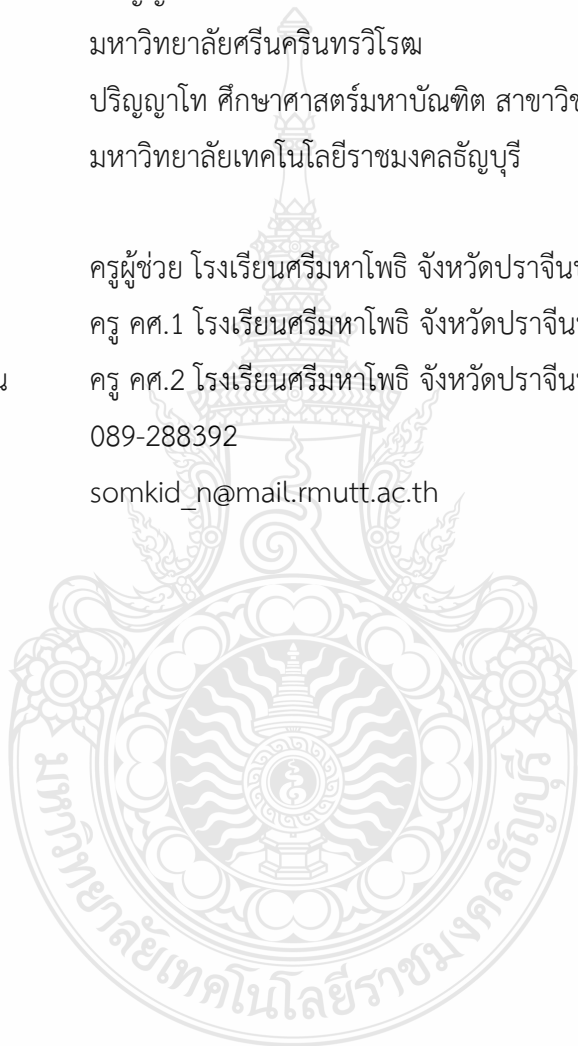
ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษา	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา								
1	ผู้บริหารและครูร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ กำหนด	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	ผู้บริหารและครูร่วมกันตัดสินใจแก้ไข ปัญหาได้อย่างมีขั้นตอน	+1	+1	+1	+1	-1	0.6	ใช้ได้
3	ผู้บริหารและครูประชุม เพื่อหาแนวทาง ในการป้องกันดูแลและช่วยเหลือ นักเรียนเหมาะสมกับสภาพสังคม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
4	ผู้บริหาร นิเทศ กำกับ ติดตาม ให้ คำปรึกษา เพื่อให้การดำเนินงานสำเร็จ ตามเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
5	ผู้บริหารสร้างขวัญและกำลังใจในการ ดำเนินงานต่างๆ เช่น การยกย่องชมเชย และการให้รางวัล	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
6	ผู้บริหารใช้วิธีการประนีประนอมในการ แก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
ด้านการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา								
1	โรงเรียนมีการกำหนดนโยบายที่มี ความยืดหยุ่น และปรับเปลี่ยนได้ ตามความเหมาะสม	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
2	โรงเรียนมีการพัฒนาและปรับเปลี่ยน วิธีการดำเนินงานในทุกๆ ด้าน อย่าง ต่อเนื่องสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	1	ใช้ได้
3	โรงเรียนส่งเสริมให้ชุมชนท้องถิ่น มีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาของ โรงเรียน	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้

ข้อที่	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การบริหารสถานศึกษา	คะแนนความเห็น ของผู้เชี่ยวชาญ					ค่า IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5		
ด้านการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา (ต่อ)								
4	โรงเรียนมีการพัฒนาด้านการเรียน การสอนให้เหมาะสมกับผู้เรียน	+1	+1	0	+1	+1	0.8	ใช้ได้
5	โรงเรียนสนับสนุนการใช้สื่อการเรียน การสอนที่หลากหลาย	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้
6	โรงเรียนปรับเปลี่ยนอาคารสถานที่ เพื่อส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศในด้าน การเรียนรู้	+1	+1	-1	+1	+1	0.6	ใช้ได้



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-นามสกุล	นางสาวสมคิด นิกถึง
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2532
ที่อยู่	เลขที่ 80/69 หมู่ 6 ต.หนองโพรง อ.ศรีมหาโพธิ จ.ปราจีนบุรี 25140
การศึกษา	ปริญญาตรี การศึกษาด้านจิต สาขาวิชาพลศึกษา วิชาโทสุขศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปริญญาโท ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ประสบการณ์ทำงาน	
พ.ศ. 2556 – 2558	ครูผู้ช่วย โรงเรียนศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2558 – 2564	ครู คศ.1 โรงเรียนศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน	ครู คศ.2 โรงเรียนศรีมหาโพธิ จังหวัดปราจีนบุรี
โทรศัพท์	089-288392
อีเมล	somkid_n@mail.rmutt.ac.th



วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นงานวิจัยที่เกิดจากการค้นคว้าและวิจัย ขณะที่ข้าพเจ้าศึกษาอยู่ใน คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดังนั้น งานวิจัยในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ถือเป็นลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี และข้อความต่าง ๆ ในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอรับรองว่าไม่มีการคัดลอกหรือนำงานวิจัยของผู้อื่นมานำเสนอในชื่อของข้าพเจ้า

This thesis consists of research materials conducted at Faculty of Technical Education, Rajamangala University of Technology Thanyaburi and hence the copyright owner. I hereby certify that the thesis does not contain any forms of plagiarism.

..... นส.ด

(..นางสาวสมคิด นิกถึง..)



COPYRIGHT © 2024

FACULTY OF TECHNICAL EDUCATIONAL

RAJAMANGALA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY THANYABURI

ลิขสิทธิ์ พ.ศ. 2567

คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี