

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

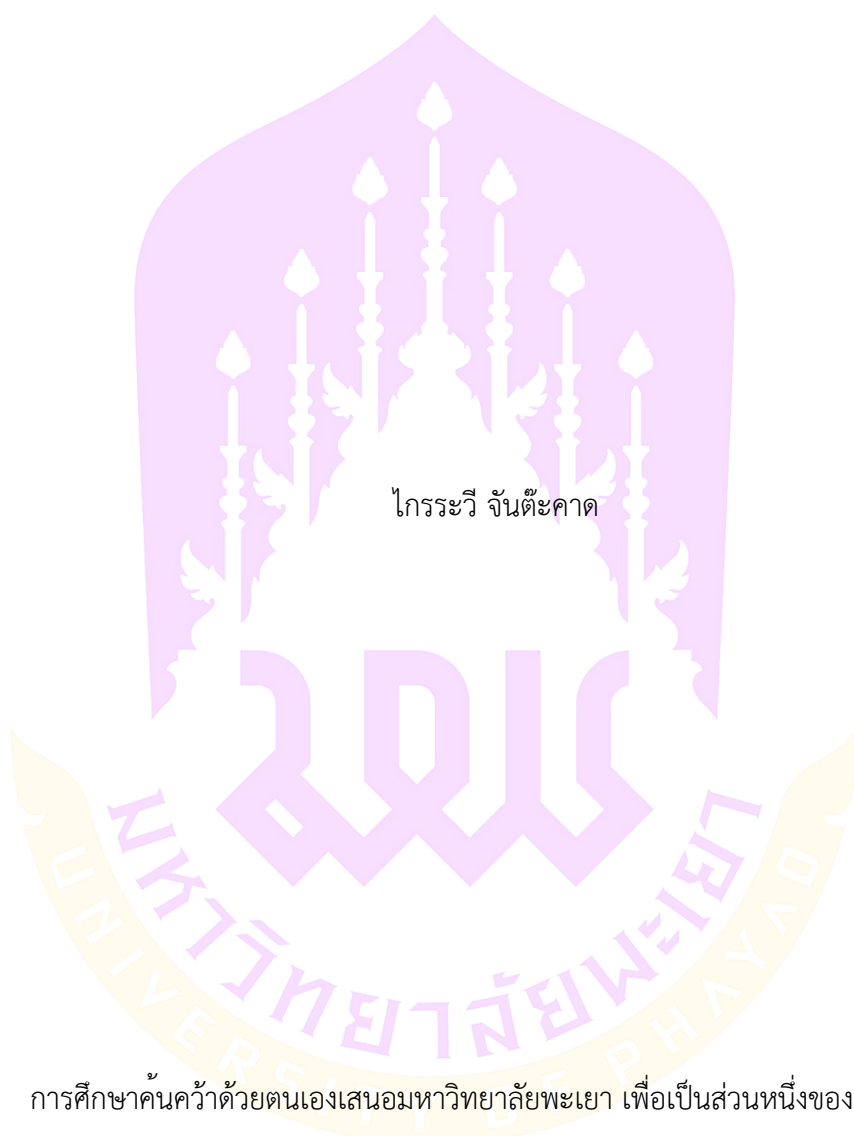
สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ไกรระวี จันตะคาด

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองเสนอมหาวิทยาลัยพะเยา เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

พฤษภาคม 2568

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยพะเยา

THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATION ACCORDING TO KALYANAMITTA DHAMMA
ADMINISTRATIONS WITH SCHOOL EFFECTIVENESS CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL
SERVICE AREA OFFICE 3



An Independent Study Submitted to University of Phayao
in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Master of Education Degree in Educational Administration
May 2025

Copyright by University of Phayao

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง

เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ของ ไกรระวี จันตะคาด

ได้รับพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา

หลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

ของมหาวิทยาลัยพะเยา

..... ประธานกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(รองศาสตราจารย์ ดร.ฉลอง ชาติรูปะชีวิน)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง
(ดร.นริศรา เสือคล้าย)

..... อาจารย์บัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยพะเยา
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ)

..... คณบดีวิทยาลัยการศึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.รักชิต สุทธิพงษ์)

เรื่อง:	ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ผู้ศึกษาค้นคว้า:	นายไกรระวี จันตะคาด, การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง: กศ.ม. (การบริหารการศึกษา), มหาวิทยาลัยพะเยา
อาจารย์ที่ปรึกษา:	ดร.นริศรา เสือคล้าย
คำสำคัญ:	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร, ประสิทธิภาพของสถานศึกษา, สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 2) ศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 จำนวน 322 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า

1) การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด รองลงมา คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมีความอดทน และด้านผู้นำนำเคารพ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำน่ายกย่อง

2) ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มี ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา และด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร 7 ด้าน กับประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 ด้าน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กันในทางบวกและอยู่ใน ระดับสูงมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

Title: THE RELATIONSHIP BETWEEN ADMINISTRATION ACCORDING TO KALYANAMITTA DHAMMA ADMINISTRATIONS WITH SCHOOL EFFECTIVENESS CHIANG RAI PRIMARY EDUCATIONAL SERVICE AREA OFFICE 3

Author: MR. Krairawee Jantakrad, Independent Study: M.Ed. (Educational Administration), University of Phayao

Advisor: Dr. Narissara Suaklay

Keywords: administration according to KALYANAMITTA DHAMMA, administrations with school effectiveness Chiang Rai primary educational Service area office 3

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

ABSTRACT

This study aims to 1) examine management level of KALYANAMITTA DHAMMA administrations under Chiang Rai primary educational Service area office 3 2) examine school effectiveness under Chiang Rai primary educational Service area office 3 3) examine The relationship between administration according to KALYANAMITTA DHAMMA administrations with school effectiveness Chiang Rai primary educational Service area office 3 The sample group consisted of 322 Leadership of School Administrators and teachers under Chiang Rai primary educational Service area office 3. Instrument of the research is Rating Scale Questionnaire 5 levels. The statistics used in the data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and Pearson correlation coefficient. The results of the study were as follow

1) The findings revealed that KALYANAMITTA DHAMMA administrations of Leadership of School under Chiang Rai primary educational Service area office 3, as a whole, the overall level was at a high level. Considering each aspect. There are a high level in every aspect. The aspect with the highest average was the leaders know how to use words next, leaders lead in a good direction. Leaders use words that are profound. leader is attentive. leaders are patient. and Respectable leadership aspect, respectively. The aspect with the least mean was the leadership side is admirable.

2) effectiveness of school under Chiang rai primary educational Service area office 3, as a whole, the overall level was at a high level. Considering each aspect. There are a high level in every aspect. The aspect with the highest average In terms of achieving the goals of the educational institution and Educational institution development and terms of producing students with high academic achievement. The aspect with the least mean was the development of students to have positive attitude.

3) The relationship between administration according to KALYANAMITTA DHAMMA in 7 aspect and the effectiveness of school in 4 aspect under Chiang Rai Primary Educational Service Area 3 is positively related and at a very high level, with statistical significance at the .01 level

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์จาก ดร.นริศรา เสือคล้าย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ ตลอดจนตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ ทุกขั้นตอนจนการวิจัยสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอำ อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา อาจารย์ ผศ.ดร.วัชร จตุพร อาจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา และ นางสาวมัญชุสา เพ็ชรชนะ ผู้อำนวยการชำนาญการพิเศษ โรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา ที่ได้กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาความถูกต้องของเครื่องมือ แก้ไข ให้คำแนะนำ ตรวจสอบและตรวจสอบ จนทำให้การวิจัยในครั้งนี้ สมบูรณ์และมีคุณค่า

ขอขอบพระคุณ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนผู้อำนวยการสถานศึกษาและคณะครูในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทุกสถานศึกษา ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ อำนวยความสะดวก และให้ความร่วมมือเป็นอย่างยิ่งในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถาม

คุณค่าและคุณประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นเครื่องบูชา พระคุณบิดา มารดา คณาจารย์และผู้ที่มีพระคุณทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ได้ให้ความอนุเคราะห์และความอุปถัมภ์ช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ของการทำงานวิจัยครั้งนี้จนบรรลุผลสำเร็จด้วยดี

ไกรระวี จันตะคาด

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง.....	ญ
สารบัญรูปภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
สมมติฐานของการวิจัย.....	2
ขอบเขตของการวิจัย	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	7
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตร.....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	47
กรอบแนวคิดการวิจัย	55

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	57
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	57
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	58
การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล	59
การเก็บรวบรวมข้อมูล	61
การวิเคราะห์ข้อมูล	61
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	64
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม	65
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	67
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	75
ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3.....	80
บทที่ 5 บทสรุป	84
สรุปผลการวิจัย	84
อภิปรายผลการวิจัย	88
ข้อเสนอแนะ	97
บรรณานุกรม	99
ภาคผนวก	105
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย	106
ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC	107

ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	112
ประวัติผู้วิจัย.....	123



สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามเกณฑ์ขนาดสถานศึกษา สพฐ.....	11
ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา.....	38
ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	58
ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว	65
ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม.....	67
ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่.....	68
ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่.....	69
ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่.....	70
ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่.....	71
ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่.....	72
ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่.....	73

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี.....	74
ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม	75
ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบรรลุเป้าหมาย ของสถานศึกษา.....	76
ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาสถานศึกษา.....	77
ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการผลิตนักเรียน ให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง.....	78
ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนานักเรียน ให้มีเจตคติทางบวก.....	79
ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับ ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม.....	81
ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รายด้าน.....	82

สารบัญรูปภาพ

หน้า

ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย.....	54
-----------------------------------	----



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการศึกษาเป็นงานสำคัญของชาติ เพราะการศึกษาจะส่งผลถึงคุณภาพของประชากร คุณภาพของมนุษย์ให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีความรู้ ความคิด คุณธรรม จริยธรรม มีสุขภาพอนามัยที่สมบูรณ์ แข็งแรง อยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุขกับคนในสังคม และสามารถประกอบอาชีพสุจริตตามกำลังความสามารถ ของตนเอง เพราะฉะนั้นการศึกษาเป็นรากฐานของชีวิต เป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาคน สังคม และประเทศชาติ ซึ่งพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 มาตรา 4 ให้ค่านิยมความหมายของคำว่า “การศึกษา” หมายถึง กระบวนการเรียนรู้เพื่อความเจริญงอกงามของบุคคลและสังคมโดยการถ่ายทอดความรู้ การฝึก การอบรม การสืบสานทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการ การสร้างองค์ ความรู้อันเกิดจากการจัดสภาพแวดล้อม สังคม การเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้ บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542) และตามที่พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545 มาตรา 6 ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจสติปัญญาความรู้และคุณธรรม มีจริยธรรมและคุณธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข”(สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา, 2547)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักธรรมที่สามารถนำไปพัฒนาหรือบูรณาการการศึกษาได้อย่างมีความเหมาะสมกับการบริหารจัดการศึกษา โดยเฉพาะกัลยาณมิตรเป็น หลักธรรมที่สร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ กล่าวคือ คอยช่วยเหลือ แนะนำผู้ใต้บังคับบัญชาให้ดำเนินก้าวหน้าไปในทางที่ดี ฝึกอบรมอันเป็นคุณลักษณะที่ ผู้นำมีโดยองค์ความประพฤติ 7 ประการที่จัดเป็นคุณสมบัติพื้นฐานของครู คือหลักกัลยาณมิตร ได้แก่ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำนาเคารพ ด้านผู้นำน่ายกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้งและด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี เพื่อนำไปพัฒนาความเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร ทำให้องค์กรมีขวัญและกำลังใจ แก่บุคลากรทางการศึกษาเป็นสิ่งสำคัญที่ไม่อาจมองข้ามไปได้เลย การตัดสินใจของผู้นำมีความสำคัญมากที่นอกจากจะสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากรทางการศึกษาแล้วยังสร้างความเชื่อมั่นให้กับ บุคลากรทางการศึกษาได้อีกด้วย ในลักษณะเช่นนี้ผู้นำถือว่าเป็นบุคลากรหลักที่จะนำองค์กรไปสู่ ความสำเร็จตามเป้าหมายได้ดีซึ่งมีคำถามว่าคุณลักษณะของผู้นำเช่นไรที่จะ

เหมาะสมสถานการณ์ใน ยุคของการเปลี่ยนแปลงหรือการปฏิรูปนี้ เพื่อจะได้มีการเตรียมผู้บริหาร หรือ สร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มี ลักษณะเหมาะสมกับยุคปฏิรูปทั้งในปัจจุบันและอนาคตของความเป็นภาวะ ผู้นำในการบริหารจัดการ (ป.อ. ปยุตโต, 2551)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งเป็นหน่วยงาน ที่รับผิดชอบ การบริหารจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่ของจังหวัดเชียงราย จำนวน 5 อำเภอ ได้แก่ อำเภอแม่จัน อำเภอแม่สาย อำเภอเชียงแสน อำเภอแม่ฟ้าหลวง และอำเภอดอยหลวง จากสถานการณ์ปัจจุบัน ผู้บริหารที่ไม่พึงประสงค์เกิดขึ้นในสังคมมากขึ้นกล่าวคือเป็นปัญหาเกี่ยวกับการขาดซึ่งคุณธรรม จริยธรรม อันเกี่ยวกับบทบาทและหน้าที่ เพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ให้มีลักษณะเหมาะสมกับ ยุคปัจจุบันและอนาคต ให้มีความเป็นภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษา ดังนั้นการบริหารตาม หลักกัลยาณมิตรจึงมีความสำคัญทำให้การปฏิบัติงานตามภารกิจตามแผนที่วางไว้ให้บรรลุตาม เป้าหมาย การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรที่แข็งแกร่งจะเป็นตัวบ่งบอกถึงประสิทธิผลขององค์การที่มี การบริหารจัดการสู่ความสำเร็จ โดยการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความ เป็นอันหนึ่ง อันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การ (ธิตยา ภีระบัน, 2561)

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อให้ได้ข้อมูลที่จะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางใน การวางแผนพัฒนาสถานศึกษาของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพต่อการบริหารงาน ในสถานศึกษา และนำผลการวิจัยที่ได้ศึกษามาเป็นข้อมูลในการพัฒนาองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของ สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สมมติฐานของการวิจัย

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตเนื้อหาในการวิจัยดังนี้

1. การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของเนื้อหาการวิจัยโดยยึดตามแนวคิดของ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2556) ที่กล่าวถึงการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านผู้นำเอาใจใส่
- 1.2 ด้านผู้นำนาเคารพ
- 1.3 ด้านผู้นำน่ายกย่อง
- 1.4 ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด
- 1.5 ด้านผู้นำมีความอดทน
- 1.6 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง
- 1.7 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี

2. ประสิทธิผลของสถานศึกษา ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้ได้เป็นองค์ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
- 2.2 ด้านการพัฒนาสถานศึกษา
- 2.3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 2.4 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,933 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 2,000 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 322 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของ

สถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

3.1 การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 7 ด้าน ดังนี้

- 3.1.1 ด้านผู้นำเอาใจใส่
- 3.1.2 ด้านผู้นำนำเคารพ
- 3.1.3 ด้านผู้นำน่ายกย่อง
- 3.1.4 ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด
- 3.1.5 ด้านผู้นำมีความอดทน
- 3.1.6 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง
- 3.1.7 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี

3.2 ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
- 3.2.2 ด้านการปรับเปลี่ยนพัฒนาสถานศึกษา
- 3.2.3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
- 3.2.4 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

4. ขอบเขตด้านพื้นที่

สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คิดถึงการตอบแทนในทางผลประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีอริยาไยไมตรีที่ดีมีน้ำใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกลางยุติธรรม มีเหตุผล และไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตา มีความเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้น ให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติตามระเบียบ และมีคุณธรรมและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง โดยคุณสมบัติของผู้บริหารที่มี การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำเอาใจใส่ 2) ด้านผู้นำ

นำเคารพ 3) ด้านผู้นำน่ายกย่อง 4) ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด 5) ด้านผู้นำมีความอดทน 6) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และ 7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านผู้นำเอาใจใส่ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงจิตใจของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตั้งอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญาอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง และบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความรักความเมตตา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้คนรอบข้างรู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ จนเกิดเป็นความไว้วางใจ และสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คนรอบข้างได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านผู้นำนำเคารพ หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความหนักแน่น ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษาในทางสร้างสรรค์ มีใจที่สงบ มีเหตุผล ไม่ใจร้อน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ เป็นคนไม่หวั่นไหวต่อลาภ ยศ สรรเสริญ ปราศจากอคติและความลำเอียง มีความคงเส้นคงวา และเสมอต้นเสมอปลาย

1.3 ด้านผู้นำน่ายกย่อง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เปิดใจ และพยายามทำความเข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวเอง เป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความสามารถ รู้จริง เก่งจริง มีคุณธรรมความดีงามอย่างแท้จริง มีความน่ายกย่องด้วยความเป็นผู้รอบรู้ ทรงภูมิปัญญาที่แท้จริง รวมทั้งปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ระลึกถึง ได้เอ่ยอ้างถึงด้วยความภาคภูมิใจ

1.4 ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายอย่างตรงประเด็นเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ใช้คำพูดไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย ไม่ก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ มีเหตุผล และสามารถเป็นแบบอย่างทางการพูดและการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี

1.5 ด้านผู้นำมีความอดทน หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังปัญหาและให้คำปรึกษาได้อย่างมีเหตุผล มีความอดทนต่อถ้อยคำเชิงลบที่เป็นการตำหนิเกี่ยวกับการทำงาน มีความอดทนต่อคำพูดเสียดสีจากคนรอบข้างและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ พร้อมรับฟังคำแนะนำ คำตักเตือน หรือคำวิพากษ์วิจารณ์ ด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพื่อนำไปสู่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

1.6 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนางานบริหารงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารที่ซับซ้อนให้ผู้อื่นสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา

มีการใช้เทคนิคในการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมที่เข้าใจได้ง่าย ทำให้บุคลากรคลายข้อสงสัยจากประเด็นหรือหัวข้อต่างๆ ที่เข้าใจยากให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น จนสามารถนำไปแก้ไขปัญหที่ประสบอยู่ให้บรรลุตามเป้าหมายได้

1.7 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี หมายถึง ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสียหรือไม่ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่เสื่อมเสียและห้ามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย มีความผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้า มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ผลสำเร็จของสถานศึกษาโดยพิจารณาจากความสามารถของสถานศึกษาในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษาได้กำหนดไว้ รวมถึงความสามารถในการดำเนินการปรับปรุง เปลี่ยนแปลง และพัฒนาสถานศึกษาให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ สิ่งแวดล้อม และบริบทของสถานศึกษา ตลอดจนความสามารถของสถานศึกษาในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา โดยประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 4) ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกซึ่งมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรได้ตรงตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม

2.2 ด้านการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการศึกษา และวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงานในการพัฒนาสถานศึกษา มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้อง

จะต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษานำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

2.3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษามีการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำหรือบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ รวมถึงการที่นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติที่ผ่านเกณฑ์และมีพัฒนาการที่ดีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้นักเรียนยังต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนจบการศึกษาได้ตามหลักสูตร สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม โดยการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อวัตกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม รวมถึงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรส่งเสริมให้นักเรียนได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับนักเรียน

2.4 ด้านความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเข้าใจลักษณะนิสัย และข้อมูลสำคัญพื้นฐานของนักเรียนเพื่อนำมาสู่การวางแผนการใช้วิธีการเสริมแรงที่เหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้ได้รับการยกย่อง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น และยอมรับนับถือผู้อื่น

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ประโยชน์ด้านวิชาการ

1.1 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกลายามิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.2 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

1.3 ผลการวิจัยทำให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3

2. ประโยชน์ด้านการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหาร เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

2.2 สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการผู้ให้ดีขึ้น



บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับ ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้ ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยได้นำเสนอประเด็นที่สำคัญตามลำดับดังนี้

1. บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร
 - 2.1 ความหมายของการบริหารสถานศึกษา
 - 2.2 ความหมายของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร
 - 2.3 ความสำคัญของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร
 - 2.4 องค์ประกอบของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.2 ความสำคัญของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
 - 3.3 องค์ประกอบของประสิทธิภาพของสถานศึกษา
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปกรอบแนวคิด

บริบทของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้ศึกษาวิเคราะห์บริบทที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) แผนแม่บทภายใต้ ยุทธศาสตร์ชาติ (พ.ศ.2561 - 2580) แผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2560 - 2579 นโยบายและแผน ระดับชาติว่าด้วย ความมั่นคงแห่งชาติ (พ.ศ.2562 - 2565) นโยบายรัฐบาล นโยบายความมั่นคง แห่งชาติ พ.ศ. 2558 - 2564 นโยบายและจุดเน้นของกระทรวงศึกษาธิการ ปีงบประมาณ พ.ศ.2564 และที่เพิ่มเติม นโยบายสำนักงาน คณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ปี พ.ศ.2564 ผลการดำเนินงาน ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในปีงบประมาณที่ผ่านมา และ ผลวิเคราะห์สภาพแวดล้อมของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มากำหนด

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการจัดการศึกษาของสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังนี้

1. วิสัยทัศน์

“เป็นองค์กรคุณภาพ มุ่งส่งเสริมสนับสนุน และกำกับติดตามการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้ผู้เรียนมีคุณภาพ สู่สังคมอนาคตอย่างยั่งยืน บนพื้นฐานหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ วัฒนธรรมที่ดีงาม”

2. พันธกิจ

2.1 ส่งเสริม สนับสนุนให้สถานศึกษามีความปลอดภัยแก่ผู้เรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษา

2.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้มีสมรรถนะตามหลักสูตรและทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2.3 ส่งเสริม สนับสนุนในการสร้างโอกาส ความเสมอภาค ลดความเหลื่อมล้ำให้ผู้เรียน ทุกคนได้รับบริการทางการศึกษาอย่างทั่วถึง และเท่าเทียม

2.4 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญ มีมาตรฐานจรรยาบรรณวิชาชีพ มีจิตวิญญาณความเป็นครูมืออาชีพในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองทิศทางการพัฒนาประเทศ

2.5 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โดยยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

2.6 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาระบบการบริหารจัดการศึกษาทุกระดับและจัดการศึกษา โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล

3. กลยุทธ์หน่วยงาน

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนา และ ยกระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน จำนวน 4 กลยุทธ์ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริม สนับสนุนการจัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความปลอดภัยจากภัยทุกรูปแบบ

กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุนการเพิ่มโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษาให้กับประชากร วัยเรียนทุกคน

กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริม สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริม สนับสนุนในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ได้แบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการภายใน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2560 ประกาศ ณ วันที่ 22 พฤศจิกายน พ.ศ. 2560 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 28 สิงหาคม พ.ศ. 2561 และพระราชบัญญัติแก้ไขเพิ่มเติมคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ของกระทรวงศึกษาธิการ ลงวันที่ 3 เมษายน พุทธศักราช 2560 พ.ศ. 2565

1. กลุ่มอำนวยการ
2. กลุ่มนโยบายและแผน
3. กลุ่มส่งเสริมการศึกษาทางไกล เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร
4. กลุ่มบริหารงานการเงินและสินทรัพย์
5. กลุ่มบริหารงานบุคคล
6. กลุ่มพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา
7. กลุ่มนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการจัดการศึกษา
8. กลุ่มส่งเสริมการจัดการศึกษา
9. หน่วยตรวจสอบภายใน
10. กลุ่มกฎหมายและคดี

4. ข้อมูลพื้นฐาน

ตาราง 1 แสดงจำนวนสถานศึกษา จำแนกตามเกณฑ์ขนาดสถานศึกษา สพฐ.

ขนาด โรงเรียน	จำนวนนักเรียน (ตามเกณฑ์)	จำนวนโรงเรียน (อำเภอ)						
		แม่จัน	เชียงแสน	แม่สาย	แม่ฟ้าหลวง	ดอยหลวง	รวม	ร้อยละ
ขนาดที่ ๑	๑ - ๑๒๐ คน	๒๑	๑๑	๗	๘	๙	๕๖	๔๐.๒๙
ขนาดที่ ๒	๑๒๑ - ๒๐๐ คน	๗	๖	๙	๗	๔	๓๓	๒๓.๗๔
ขนาดที่ ๓	๒๐๑ - ๓๐๐ คน	๖	๕	๒	๓	-	๑๖	๑๑.๕๑
ขนาดที่ ๔	๓๐๑ - ๔๙๙ คน	๕	๑	๖	๘	-	๒๐	๑๔.๓๙
ขนาดที่ ๕	๕๐๐ - ๑,๔๙๙ คน	๑	-	๖	๔	-	๑๑	๗.๙๑
ขนาดที่ ๖	๑,๕๐๐ - ๒,๔๙๙ คน	-	๑	๑	๑	-	๓	๒.๑๖
ขนาดที่ ๗	๒,๕๐๐ คน ขึ้นไป	-	-	-	-	-	-	-
รวม		๔๐	๒๔	๓๑	๓๑	๑๓	๑๓๙	๑๐๐

ที่มา : ข้อมูลสารสนเทศทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน สพป.เชียงราย เขต 3 ประจำปีการศึกษา 2565

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตร

1. ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะกำหนดแนวทางในการปฏิบัติงาน ให้ทุกคนได้ปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนการบริหารสถานศึกษาโดยการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ โครงสร้าง การจัดการศึกษาและกลไกสนับสนุนที่ต้องพัฒนาสถานศึกษา

วิโรจน์ สารรัตนะ (2557) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการทำงานด้วยบุคคลและทรัพยากรในการจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อให้ผู้เรียนและสังคมมีความเจริญงอกงามโดยการถ่ายทอดความรู้การฝึกการอบรม การสืบสวน ทางวัฒนธรรม การสร้างสรรค์จรรโลงความก้าวหน้าทางวิชาการการสร้างองค์ความรู้ขึ้นเกิดจากการจัดการสิ่งแวดล้อมสังคมการเรียนรู้และปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคคลเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต

มนทิพย์ทรงกิตติพิศาล (2552) ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษา หมายถึงกระบวนการต่างๆ ในการดำเนินงานของกลุ่มบุคคล ซึ่งเรียกว่า “ผู้บริหาร” โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การบริหารทางการศึกษาแก่สมาชิกในสังคม

สัมมา ธรณิย์ (2560) กล่าวว่า การบริหารการศึกษาเป็นกิจกรรมประเภทหนึ่ง หมายถึงกิจกรรมต่างๆ ที่บุคคลหลายๆ คน ร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาให้เด็ก เยาวชน ประชาชนหรือสมาชิกของสังคมในทุกๆ ด้าน ให้มีความสามารถ ทักษะ ทักษะ ค่านิยมหรือคุณธรรม ให้เป็นสมาชิกที่ดีและมีประสิทธิภาพของสังคม โดยกระบวนการต่างๆ

จิตติมา อัครธิพิงศ์ (2561) กล่าวว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการต่าง ๆ ภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

สันติ บุญภิรมย์ (2552) ได้อธิบายว่า การบริหารเป็นการดำเนินงานของกลุ่มบุคคลเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมให้มีความเจริญงอกงามในด้านต่างๆ และให้เป็นสมาชิกที่ดี มีคุณภาพและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

มนูญ ร่มแก้ว (2553) ได้อธิบายว่า กระบวนการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นโดยใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างเป็นระบบ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติภารกิจของหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ

จรุณี เก้าเอี้ยน (2556) ได้อธิบายว่าการบริหารหรือการจัดการเป็นกระบวนการทำงานกับคนและโดยคนเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุดขององค์การ

ประภาศิริ สุรพันธ์ (2550) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงกิจกรรมทุกชนิดในสถานศึกษาซึ่งภารกิจและขอบข่ายงานในการบริหารสถานศึกษานั้นมีความคล้ายคลึงกันซึ่งกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นแนวทางในการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำแนกเป็น 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

วิโรจน์ สารรัตน์ (2557) กล่าวว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการบริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการบริหารงานในสถานศึกษา ซึ่งดำเนินงานโดยกลุ่มบุคคลต่างๆ มีจุดมุ่งหมายเพื่อบริการทางการศึกษาแก่สมาชิกของสังคม เพื่อพัฒนาให้สมาชิกมีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของหลักสูตร

สุภัค ยมพุก (2558) การบริหารสถานศึกษา หมายถึงการดำเนินการต่างๆภายในสถานศึกษาที่จะทำให้บุคลากรเกิดการรับรู้กระบวนการในการบริหารสถานศึกษาสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานทำให้เกิดความร่วมมือและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของสถานศึกษา ประกอบด้วย การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป

จากการศึกษา ความหมายของการบริหารสถานศึกษาสามารถสรุปความได้ว่าการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณการบริหารงานบุคคลและการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

2. ความหมายของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ความหมายโดยศัพท์ คำว่า "กัลยาณมิตร" มาจากคำว่า "กัลยาณ" มาจากคำว่า "มิตร" โดยพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานให้ความหมายคำ "กัลยาณ" ว่า งาม ดี และ "มิตร" หมายถึง เพื่อนรักใคร่คุ้นเคย

จากการศึกษาของผู้วิจัยในด้านความหมายของกัลยาณมิตร จากหนังสือซึ่งบรรจงรวบรวมและเขียนโดย นักการศาสนา ปราชญ์ทางพระพุทธศาสนา และศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปความหมายของกัลยาณมิตรได้พอสังเขปดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2544) ให้ความหมายคำว่ามิตรไว้ว่า มิตร หมายถึงบุคคลที่ช่วยชี้แนะแนวทาง ชักจูง ตลอดจนแนะนำสั่งสอน ชักนำผู้อื่นให้ดำเนินชีวิตที่ดีงาม ประสบผลดีและมีความสุข เจริญก้าวหน้า พัฒนาในธรรม แม้จะเป็นบุคคลเสมอกันหรือเป็น มารดาบิดา ครูอาจารย์ ตลอดจนทั้งพระสงฆ์จนถึงพระพุทธเจ้าก็นับว่าเป็นมิตร แต่เป็นมิตรใจดี หรือมิตรมีธรรมที่เรียกว่า กัลยาณมิตร แปลว่า บุคคลผู้มีความตั้งใจประพฤติปฏิบัติธรรมทำหน้าที่ของชาวพุทธที่ดี เพื่อยังประโยชน์ให้ถึงพร้อมทั้งแก่ตนเองและผู้อื่น ผู้แนะนำสั่งสอน ที่ปรึกษาเพื่อนที่ดี หนังสือ ตลอดจนสิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยทั่วไปที่ดี ที่เกื้อกูล ซึ่งจะชักจูง หรือกระตุ้นให้เกิดปัญญาได้ด้วยการฟัง การเอนทนา ปรีกษา ชักถาม อ่าน ตลอดจนการรู้จักเลือกใช้ สื่อมวลชนให้เป็นประโยชน์ จากความหมายใน

ลักษณะของการทำหน้าที่ข้างต้นนี้ แสดงให้ทราบว่า ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คิดถึงการตอบแทนในทางผลประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีอริยาศยไมตรีที่ดีมีน้ำใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกลางยุติธรรม มีเหตุผล

พระณรงค์ กิตติธโร (เด่น ประเสริฐ). (2564) กล่าวถึง กัลยาณมิตร หมายถึง องค์ที่ประกอบด้วยกลุ่มบุคคล ผู้ทำให้เกิดการเรียนรู้ มีความเพียบพร้อมด้านคุณสมบัติที่สามารถให้คำอบรมสั่งสอน ช่วยแนะนำ ชี้แจง ชักจูง ช่วยบอกเส้นทาง หรือเป็นบุคคลที่สามารถเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิต นำไปสู่หนทางการเรียนรู้ ฝึกฝนที่ถูกต้อง ในที่นี้ไม่ได้หมายถึงเฉพาะตัวบุคคล แต่ยังรวมถึงหนังสือ สิ่งแวดล้อมทางสังคมโดยที่เกื้อกูล ชักจูงส่งเสริมเป็นตัวกระตุ้นทำให้เกิดการเรียนรู้ มีปัญญาด้วยการฟัง ด้วยการสนทนาหรือซักถามข้อสงสัยด้วยการอ่าน การค้นคว้า

พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต). (2551) ได้ให้ความหมาย มิตรและสหายไว้ว่า พระราชวรมนี (ประยูร ธมมจิตโต). (2551) ได้ให้ความหมาย มิตรและสหายไว้ว่า เพื่อนที่มีอุปการะเกื้อหนุน ส่งเสริมเพื่อน เช่น เวลาเพื่อนมีปัญหาไม่ทอดทิ้ง ถ้าเพื่อนไม่อยู่บ้านก็ต้องช่วยระวังทรัพย์สินของเพื่อน ถ้าเพื่อนประมาทก็ต้องดูแลประคับประคองเวลา เพื่อนมีปัญหาออกมาอกปากขอก็ให้เพื่อนมากกว่าที่ขอ เพื่อนร่วมสุขร่วมทุกข์ บางทีเขาไม่สามารถช่วยอะไรเราได้ เพราะความสามารถหรือทรัพย์สินมีไม่พอ แต่เขามีความห่วงใย ยินดีเป็นที่ปรึกษาให้กับเรา เรามีอะไรสามารถระบายกับคนนี้ได้ ปัญหาอุปสรรคและความตกต่ำก็มีส่วนดีตรงเป็นสิ่งที่พิสูจน์ว่าใครคือ เพื่อนแท้ที่ไม่ทอดทิ้งเรา ในยามยาก

พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). (2546) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความมีกัลยาณมิตร คือ มีผู้แนะนำสั่งสอนที่ปรึกษา เพื่อนที่คบหา และบุคคลผู้แวดล้อมที่ดีความรู้จักเลือกเสวนาบุคคล หรือเข้าร่วมหม่กับท่านผู้ทรงคุณทรงปัญญา มีความสามารถ ซึ่งจะช่วยเหลือ สนับสนุนชักจูงชี้ช่องทาง เป็นแบบอย่าง ตลอดจนเป็นเครื่องอุดหนุนเกื้อกูลแก่กันให้ดำเนินก้าวหน้าไปด้วยดี ในการศึกษาอบรมการครองชีวิตการประกอบกิจการ และธรรมาปฏิบัติสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่ดี

จากการศึกษาข้อความ ความหมายของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรตามแนวคิด นักวิชาการแต่ละท่านสามารถ สรุปความได้ว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร หมายถึง การใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน 4 งาน คือ การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยไม่คิดถึงการตอบแทนในทางผลประโยชน์ ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มีความเป็นกัลยาณมิตร มีอริยาศยไมตรีที่ดีมีน้ำใจ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเป็นกลางยุติธรรม มีเหตุผล และไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย ให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะแก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตา มีความเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้น ให้การส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในการปฏิบัติตามระเบียบ และมีคุณธรรมและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง

โดยคุณสมบัติของผู้บริหารที่มีการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่
 1) ด้านผู้นำเอาใจใส่ 2) ด้านผู้นำนำเคารพ 3) ด้านผู้นำน่ายกย่อง 4) ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด
 5) ด้านผู้นำมีความอดทน 6) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และ 7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี

3. ความสำคัญของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร หมายถึง การเดินทางในยามราตรี จำเป็นต้องมีผู้คอยชี้ทางสว่าง ให้เดินไปถึงจุดหมายปลายทางได้ อย่างถูกต้องและปลอดภัย ชีวิตของมนุษยชาติที่กำลังเดินทางไกลในสังสารวัฏเพื่อไปสู่จุดหมาย ปลายทางก็เช่นเดียวกัน จำเป็นต้องอาศัยผู้รู้หรือกัลยาณมิตรคอยชี้เส้นทางสวรรค์ และนิพพาน เหมือนดังพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ทรงทำหน้าที่ยอดกัลยาณมิตรของโลก แนะนำเหล่าเวไนยสัตว์ให้ ข้ามพ้นจากทุกข์ในสังสารวัฏไปสู่ฝั่งนิพพาน เพราะมนุษยชาติทั้งหลายล้วนถูกความมืดคืออวิชชา ห่อหุ้มดวงจิตเอาไว้ น้อยคนนักจะรู้จักเส้นทางไปสู่สวรรค์และนิพพานได้ด้วยตนเอง เมื่อเกิดมาแล้ว ต้องเจออุปสรรคและความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ มากมาย ทั้งภัยในชีวิตและภัยในสังสารวัฏ หากประมาท พลัดพลั้งไปสร้างบาปอกุศล ก็จะเป็นผลให้เราตกไปสู่ภพภูมิที่ทุกข์ทรมาน ถ้าได้พบเจอบัณฑิต กัลยาณมิตร คอยชี้แนะทางสว่างให้ จากผู้ที่เคยหลงผิดก็จะหวนมาสู่เส้นทางที่ถูกต้องดังได้ ดังนั้นบุคคลจึงต้องหมั่นเข้าหากัลยาณมิตร โดยเป็นทั้งกัลยาณมิตรให้กับตัวเอง และเป็นกัลยาณมิตร ให้กับผู้อื่น เป็นผู้ไม่ประมาทในการประคับประคองชีวิตของเรา ให้ดำเนินอยู่บนหนทางที่ถูกต้องอย่าง มีความสุข เพราะกัลยาณมิตรคือผู้ให้แสงสว่าง แก่ชาวโลก

พระธรรมปิฎก. (2538) มีความสำคัญต่อการฝึกฝนอบรมที่ถูกต้อง และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินชีวิต การได้คบหาคนที่เป็นกัลยาณมิตรจํานำไปสู่ความเจริญรุ่งเรือง เกิดการพัฒนาปัญญา พัฒนาตนเอง และช่วยให้คนสามารถพึ่งตนเองได้ ดังนั้น การมีกัลยาณมิตรเป็นคุณสมบัติเอื้อต่อการพัฒนาในทุกด้าน

ความเป็นกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นพื้นฐานก่อให้เกิดความงอกงาม เป็นไปเพื่อความเจริญทั้งทางโลก และทางธรรมต่อการดำเนินชีวิต พระพุทธศาสนาจะแนะนำให้สร้างคุณธรรมที่เป็นกัลยาณมิตรเกิดขึ้นในตน และคบหาแต่กัลยาณมิตรที่ดี เพราะจะยังประโยชน์ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน มีการพัฒนาไปในทางที่ดี มีความสุขทั้งตนเองและสังคม คุณสมบัติของกัลยาณมิตร

จากการศึกษาข้อความ ความสำคัญของกัลยาณมิตรตามแนวคิดนักวิชาการแต่ละท่าน สามารถ สรุปความได้ว่า การที่คนเรามีมิตรที่ดีหรือกัลยาณมิตรเฉพาะในส่วนของ มิตรทางโลก มีส่วนสำคัญมากในการสร้างฐานะทางสังคมเพื่อความเจริญก้าวหน้า เป็นเพื่อนช่วยคิดช่วยการงาน ในคราวเมื่อเจอปัญหาหรือมรสุมเข้ามาในชีวิต เพื่อนก็สามารถที่จะช่วยแก้ไขหรือแบ่งเบาภาระได้ เพราะการที่มีเพื่อนดีนั้นถือว่าเป็นปัจจัยเกื้อหนุนให้เรานั้นประสบความสำเร็จได้อีกทางหนึ่ง ส่วนมิตรที่ทางพระพุทธศาสนาได้อธิบายว่าสำคัญ คือ กัลยาณมิตร เพราะกัลยาณมิตรนอกจากจะแนะนำ เพื่อให้ประสบความสำเร็จในการดำรงชีวิตทางโลกียวิสัยคือความเจริญในการทำงานนอกจากนั้นแล้ว

กัลยาณมิตรยังได้แนะนำประโยชน์เพื่อการบรรลุโลกุตระธรรมอีกด้วย ถ้าได้กัลยาณมิตรที่บรรลุโลกุตระธรรมก็จะสามารถแนะนำสั่งสอนให้เรามีโอกาสได้บรรลุธรรมตามด้วย ซึ่งเป็นการได้ทั้งประโยชน์ในโลกนี้และประโยชน์ในโลกหน้า คือมรรคผลนิพพาน

4.องค์ประกอบของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร

องค์ประกอบของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร หรือคุณสมบัติของผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตร ที่ทำหน้าที่ต่อบุคคลอื่น ทำให้ผู้ที่พบ คบหา หรือเข้าหาแล้ว จะเกิดความดีงามและความเจริญในชีวิต หรือหากเป็นครูที่เป็นกัลยาณมิตรกับนักเรียน จะคอยอบรมสั่งสอน แนะนำนักเรียนด้วยความรัก ความเมตตาปรารถนาดี มุ่งหวังให้นักเรียนทุกคนได้เรียนรู้และพัฒนาอย่างเต็มตามศักยภาพ ทั้งยังคอยเป็นที่ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือเมื่อนักเรียนพบอุปสรรคหรือมีปัญหาต่าง ๆ พร้อมสนับสนุนให้นักเรียนประสบความสำเร็จยิ่งขึ้น การทำหน้าที่ของครูต่อนักเรียนด้วยความเป็นกัลยาณมิตร สอดคล้องกับหลักธรรมกัลยาณมิตร ของสมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) ปัจจุบัน เป็นสมเด็จพระราชาคณะ ชั้นสุพรรณบัฏ ในราชทินนามที่ สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ โดยมีประกาศเกียรติคุณ และรางวัลมากมาย เช่น พ.ศ. 2537 รางวัล "การศึกษาเพื่อสันติภาพ" จากองค์การยูเนสโก (UNESCO Prize for Peace Education) พ.ศ. 2556 รางวัล "TTF AWARD เกียรติยศ ประจำปี 2556" จากผลงานเขียนหนังสือ พุทธธรรม พ.ศ. 2562 รางวัล "นราธิปพงศ์ประพันธ์" จากสมาคมนักเขียนแห่งประเทศไทย และอื่น ๆ อีกมากมาย ทั้งนี้สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ประยุทธ์ ปยุตฺโต) องค์ประกอบของการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ประกอบด้วย 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำเอาใจใส่ 2) ด้านผู้นำน่าเคารพ 3) ด้านผู้นำน่ายกย่อง 4) ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด 5) ด้านผู้นำมีความอดทน 6) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และ 7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี โดยแต่ละด้านมีรายละเอียดดังนี้

4.1 ด้านผู้นำเอาใจใส่ เป็นผู้รู้จักเอาใจใส่ในตัวบุคคล และสุขทุกข์ของเขา เข้าถึงจิตใจ ให้ความรู้สึกสนิทสนมเป็นกันเอง ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถาม ซึ่งสอดคล้องกับนักวิชาการได้ให้หมายด้านผู้นำเอาใจใส่ต่อไปนี้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำเอาใจใส่ แปลว่า เอาใจใส่ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษา ไต่ถาม หมายถึง เป็นที่สบายใจเมื่อเข้าใกล้ คือเมื่อได้พบเจอครั้งใดก็มีความสุข มีแต่ความสดชื่น แจ่มใส ร่าเริงเบิกบานใจอยู่อย่างเสมอ ยิ่งได้เข้าใกล้ได้สนทนาพูดคุยด้วยแล้ว ยิ่งสบายใจ ชวนให้ปรึกษาไต่ถามการที่กัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้ จะต้อง ตั้งอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญาอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง และบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความรักความเมตตา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (2554) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำเอาใจใส่ หมายถึง ความเอาใจใส่ ในฐานะเป็นที่สบายใจและสร้างความรู้สึกสนิทสนมเป็น กันเอง ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม ชวนใจผู้ที่เข้ามาหา หรือผู้ที่เราคบอยากให้เราคบเรา อีกต่อไป จะทำอะไรไม่ว่ากรรม มารยาท การแต่งกาย การพูดจา ก็ดูเรียบร้อย เป็นที่รักของผู้อื่น ตั้งอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญา เมื่อผู้อื่นเห็น ต่างก็อยากจะทำหาเพราะทำให้รู้สึกว่าเป็นมิตรแท้ ได้ประโยชน์ รู้สึกอบอุ่นใจ การที่ประพจน์เช่นนี้ ย่อมจะเป็นที่รักของผู้อื่น และคนรอบข้าง พระพรหมมิ่งคลาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ) ได้กล่าวถึง บทบาทของครูเป็นอีกหนึ่งสิ่งที่สำคัญไว้ความตอนหนึ่งว่า อันความเจริญก้าวหน้าของโลก ทุกด้านเป็นผลงาน ของครูทั้งนั้น โลกจะขาดครูไปไม่ได้ ครูต้องมีอยู่และต้องรับช่วงต่อไปให้มากขึ้น บรรดาความรู้ ทั้งหมดอยู่ที่ครูถ้าหากขาดครูแล้ว ความรู้ของโลกจักหายไป โลกจะเต็มไปด้วยความโง่ ความหลง ไม่เข้าใจตามความเป็นจริง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ปยุตโต) (2556) ได้อธิบายว่า เป็นที่รักเป็นที่พอใจ คือ ด้านผู้นำเอาใจใส่ น่ารัก ในฐานะเป็นที่สบายใจและสนิทสนม ชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม หรือเป็นผู้ประคบด้วยเมตตา ทำให้เรารู้สึกว่ามีเพื่อน ทำให้เกิดความอบอุ่นใจ

พระณรงค์ กิตติธโร (เด่น ประเสริฐ). (2556) กล่าวถึง ด้านการเอาใจใส่ หมายถึง ภาวะผู้นำที่สามารถเข้าถึงจิตใจของเพื่อนๆ ควรได้รับการยกย่อง ด้วยการตั้งอยู่ศีล สมาธิ และปัญญา อย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนๆ และบุคลากรในสถานศึกษาทุกๆ คน ด้วยความรัก และเมตตา โดยมีหวังสิ่งตอบแทนใดๆ ทำให้เพื่อนนั้น รู้สึกอบอุ่นใจ ความสบายใจ และอยากคบหา อยาก เข้าไปปรึกษา ที่ประพจน์เช่นนี้ ย่อมเป็นที่รักของเพื่อน และคนรอบข้าง

พระราชชนันท์ (ปัญญานันทภิกขุ). (2557) ได้อธิบายว่า ปิยะ หรือ ด้านผู้นำเอาใจใส่ คือ การทำตนให้เป็นผู้ที่มีความเอาใจใส่ต่อศิษย์การที่จะทำตนให้เป็นผู้นำที่ดี จะต้องแสดงออกถึงความเอาใจใส่ถึงจะประสบความสำเร็จ เพราะสามารถเข้าใจความรู้สึกของศิษย์เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานได้ดีขึ้น ซึ่งช่วยให้ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ดีมาสู่องค์กรได้ และอบรมสั่งสอนให้ศิษย์เกิดการเรียนรู้เป็นเพื่อนเด็กในสนามกีฬา เป็นครูในห้องเรียน เป็นเพื่อน ร่วมทุกข์เมื่อเด็กเป็นทุกข์คอย ปลอบโยนให้กำลังใจ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำเอาใจใส่ หมายถึง เป็นผู้นำรัก หรือเป็นที่รัก หมายความว่าท่านประคบด้วยเมตตา ทำให้ผู้ที่เข้าไปหานั่งใกล้รู้สึกว่ามีเพื่อน ทำให้เกิดความชุ่มฉ่ำใจ ไม่อ้างว้างว่าเหว่ กลยณมิตรที่ดีจะทำให้เกิดรู้สึกอย่างนี้พระพุทธเจ้าก็ทำให้ พระสาวกมีความสดชื่น มีความอบอุ่นใจ มีความสบายใจ ท่านมีเมตตา ท่านมีลักษณะเป็นด้านผู้นำเอาใจใส่ ก็จะ รู้สึกสบายใจ ชุ่มฉ่ำใจ เหมือนมีเพื่อนดูแลอยู่ตลอดเวลา

สวัสต์ ทองมีเพชร (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำเอาใจใส่ คือ เข้าถึงจิตใจสร้าง ความรู้สึก สนิทสนมเป็นกันเอง ชวนให้ผู้เรียน อยากเข้าไปปรึกษาได้ถาม

พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำเอาใจใส่ มีความน่ารัก ด้วยการเปิดเผย เด็กรู้สึกสบายใจอบอุ่นสนิทสนมชวนให้เข้าไปถามไปปรึกษาเป็นที่ไว้วางใจ

ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำเอาใจใส่ คือ ความน่ารัก นักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีอุปนิสัยที่ดีทั้งการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การพูดจាន่าฟัง น่าเคารพเลื่อมใสและมีจิตวิยาสูง รวมทั้งบุคลิกภาพด้านการแต่งกายที่ดูดี มีรสนิยม ที่พอเหมาะสมและเป็นไปตามค่านิยมของสังคม

จากการศึกษาด้านผู้นำเอาใจใส่ สามารถสรุปความได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถ เข้าถึงจิตใจของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตั้งอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญาอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง และบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความรักความเมตตา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้คนรอบข้างรู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ จนเกิดเป็นความไว้วางใจ และสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คนรอบข้างได้เป็นอย่างดี

4.2 ด้านผู้นำนำเคารพ คือ เป็นคนมีหลักหนักแน่น ถือหลักการเป็นสำคัญ (เป็นผู้เที่ยงตรง ไม่มีอคติ ไม่มีความลำเอียง ซึ่งเป็นแกนกลางของการรักษาคุณภาพ และความสามัคคี) และมีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นปลอดภัย เป็นที่พึ่งได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนำเคารพ แปลว่า ผู้มีความรู้ มีความเป็นผู้ใหญ่ หรือน่ายกย่อง ในฐานะทรงคุณคือความรู้และภูมิปัญญาแท้จริง ทั้งเป็นผู้ฝึกอบรมและปรับปรุงตนอยู่เสมอ ควรเอาอย่าง ทำให้ระลึกและเอ๋ยอ้างด้วยซาบซึ้งภูมิใจหมายถึงเป็นผู้ที่อุดมไปด้วยคุณธรรมความดีจนเป็นที่ทราบโดยทั่วไป เมื่อหมู่ญาติได้พบเห็นก็อดไม่ได้ที่จะแสดงความเคารพด้วยความชื่นชม นอกจากนี้แล้วกัลยาณมิตรยังเป็นผู้วางตนได้อย่างเหมาะสมตลอด ตั้งอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญาอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง และบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความรักความเมตตา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้คนรอบข้างรู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ จนเกิดเป็นความไว้วางใจ วางตนได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะการให้เกียรติแก่หมู่ญาติ มีความหนักแน่นมั่นคง ไม่หวั่นไหวด้วยลาภ ยศ สรรเสริญ สุข เสื่อมลาภ เสื่อมยศ นินทา ทุกข์ ไม่มีอคติ ลำเอียง เพราะรัก เพราะเกลียด เพราะหลง หรือเพราะกลัว ทำอะไรคงเส้นคงวา โดยเฉพาะเรื่องเวลาและคำพูด ไม่ว่าจะเป็นเรื่องส่วนตัว ครอบครัว แม้ความรับผิดชอบในหน้าที่การงานและการทำหน้าที่ กัลยาณมิตรหากกัลยาณมิตรมีทั้งความน่ารักและนำเคารพก็จะเป็นที่น่าเข้าใกล้ และเป็นที่เกรงใจของกัลยาณมิตรและหมู่ญาติทั้งหลาย

พระธรรมโกศาจารย์ (ปัญญานันทภิกขุ). (2554) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนำเคารพ คือ ความนำเคารพ ในฐานะประพฤติสมควรแก่ฐานะ ให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้ และ ปลอดภัย

การทำตัวน่าเคารพนี้ เมื่อมีตรมอดแล้ว ก็ารู้สึกว่าพึงพาอาศัยได้ มีความเป็นผู้ใหญ่ พอที่จะพึ่งพิงได้ หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ให้ครูดูน่าเคารพแก่คนอื่น ๆ ได้แก่หลักธรรมที่ว่าด้วย อิทธิบาท 4

พระราชันนัทมณี (ปัญญานันทภิกขุ). (2557) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำน่าเคารพ คือ เป็นคนหนักแน่น เป็นครูจริงๆ ทำตนให้เป็นแบบอย่างแก่เด็กในทางสร้างสรรค์จริง ๆ มีใจสงบ มีเหตุผลไม่ใจร้อน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์เป็นคนหนักแน่นประดุจหิน ไม่เบาเหมือนนุ่น เป็นคน เสมอต้นเสมอปลาย ทุกกรณี

สวัสดีทองมีเพชร (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำน่าเคารพ คือ มีความประพฤติ สมควรแก่ฐานะ ทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่นใจ เป็นที่พึ่งได้และปลอดภัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำน่าเคารพ หมายถึงเป็นที่เคารพ มีความหนักแน่น เป็นบุคคลที่อุดมด้วยปัญญาทั้งทางโลก และทางธรรมอย่างพร้อมมูล จนกระทั่งตระหนักและซาบซึ้งได้ดีว่า อะไรถูกอะไรผิด อะไรดีอะไรชั่ว อะไรควรอะไรไม่ควร อะไร เป็นบุญอะไรเป็นบาป แล้วดำเนินชีวิตไปในทางที่ถูกต้อง ที่เป็นบุญเป็นกุศลอย่างมั่นคงแน่วแน่ ไม่หวั่นไหวต่อความยั่วยวนของสิ่งแวดล้อมที่ทำให้จิตใจตกต่ำเป็นคนรักความยุติธรรมเป็นที่สุด ไม่ว่าต่อหน้าอย่างไร ลับหลังต้องอย่างนั้น มีความเมตตากรุณาอยู่เป็นนิจกับทุกคนที่เกี่ยวข้อง คุณสมบัตินี้จะหลอมให้กลายเป็นผู้นำที่น่าเคารพของชนทั้งปวง

พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำน่าเคารพ คือ มีความน่าเคารพด้วยการประพฤติสมควรแก่ฐานะเด็กเกิดความรู้สึกอบอุ่น ใจ เป็นที่พึ่งได้ปลอดภัย

ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำน่าเคารพ คือ ความหนักแน่น น่าเคารพ มีเหตุผลไม่เชื่อคนง่ายดังที่สังคมมักจะพูดกันจนติดปากว่า ไม่หูเบาเชื่อคนอื่นง่าย โดยเฉพาะคนสนิทหรือผู้ใกล้ชิด มีความรอบคอบมีเหตุผลและรู้จักฟังคนอื่น ไม่เอาแต่ใจตนเองเป็นที่ตั้ง คิดและทำทุกอย่างอย่างมีหลักเกณฑ์ ก็จะสามารถสร้างความเคารพนับถือแก่ผู้ร่วมงานและผู้พบเห็นได้ง่าย

จากการศึกษาด้านผู้นำน่าเคารพ ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงจิตใจของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตั้งอยู่ในศีล สมาน และปัญญาอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง และบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความรักความเมตตา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้คนรอบข้างรู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ จนเกิดเป็นความไว้วางใจ และสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คนรอบข้างได้เป็นอย่างดี

4.3. ด้านผู้นำน่ายกย่อง คือ น่ายกย่อง เป็นแบบอย่างได้ ทำให้ผู้ที่ร่วมอยู่ร่วมไป คือคนทั้งหลายในชุมชนนั้น มีความภาคภูมิใจ พอนึกถึงก็มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวครูอาจารย์ ว่าเป็นผู้มีเป็นผู้มีสติปัญญา มีความสามารถ รู้จริง เก่งจริง และมีคุณธรรมความดีงามอย่างแท้จริง นำเอาอย่าง

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนายก่อง แปลว่า รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี หมายถึง ความรู้สึกชื่นชมที่เกิดขึ้นภายใน และอดไม่ได้ที่จะเอาคุณธรรมความดีของกัลยาณมิตรมากล่าวเล่าขาน ให้หมู่ญาติทั้งหลายได้รับฟังอย่างไม่รู้เบื่อ อยากจะชักชวนหมู่ญาติทั้งหลายให้ได้ไปพบเจอ ได้ไปฟังธรรมจากกัลยาณมิตร เพราะมีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวเอง เป็นผู้มีสติปัญญา มีความสามารถ รู้จริง เก่งจริง มีคุณธรรมความดีงามอย่างแท้จริง มีความน่ายกย่องด้วยความเป็นผู้รอบรู้ ทรงภูมิปัญญาที่แท้จริง รวมทั้งปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ระลึกถึง ได้เอ่ยอ้างถึงด้วยความภาคภูมิใจ คุณสมบัติข้อนี้ย่อมทำให้กัลยาณมิตรเป็นศูนย์รวมแห่งความศรัทธา น่าเคารพ และน่าเทิดทูน ย่อมจะมีอันส่งผลต่อการทำหน้าที่กัลยาณมิตรได้อย่างดีเยี่ยม เพราะเพียงได้ยินก็ทำให้เกิดความประทับใจแล้ว กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนดวงอาทิตย์ยาม เป็นใหญ่ในท้องฟ้า

พระราชันนัทธนี (ปัญญานันทภิกขุ). (2557) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนายก่อง คือเป็นผู้อบรมตนให้เจริญ สนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เป็นคนสายตายาว มองการณ์ไกล เปิดใจรับความเข้าใจอยู่เสมอไม่ลำหลังใคร เป็นครูเวลาสอน เป็นนักเรียนเวลาวาง เป็นนักสากลนิยม 38 ถือศาสนาเป็นหลักใจ อย่าเป็นคนมีความคิดเห็นผิด เชื่อกฎแห่งกรรมว่าทำดีได้ดีทำชั่วได้ชั่ว มีการควบคุมกายวาจาด้วยศีล ควบคุมจิตด้วยสมาธิควบคุมความเห็นด้วยปัญญา จึงจะเอาตัวรอดปลอดภัย

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนายก่อง หมายถึง เป็นที่เจริญใจ เป็นแบบอย่างให้เราได้เราได้ครูอาจารย์เราได้ผู้ที่ท่านมีคุณธรรม มีความประพฤติดี งาม เราก็เกิดความรู้สึกที่เรียกว่า จรรโลงใจ มีกำลังใจเห็นแบบอย่าง อยากจะทำตาม ก็ทำให้มี ความก้าวหน้าในชีวิต เพราะประกอบด้วยธรรม 5 ประการคือ “ไม่ใช่อารมณ์ในสิ่งที่ไม่ควรจะใช้อารมณ์ ไม่หลงในสิ่ง เป็นเหตุให้หลง ไม่โกรธในสิ่งที่เป็นเหตุให้โกรธ หรือ “เป็นผู้ เป็นผู้ปราศจากโทสะ เป็นผู้ปราศจากโมหะ เป็นผู้ไม่ลบหลู่ เป็นผู้ไม่ตีตน เสมอ”

สวสดีทองมีเพชร (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนายก่อง คือ มีความรู้ จริยธรรม ภูมิปัญญาแท้จริงและเป็นผู้ฝึกฝน ปรับปรุงตนอยู่เสมอ เป็นที่นายก่องควรเอาอย่างทำให้ ศิษย์เอ่ยอ้างและระลึกถึงด้วยความซาบซึ้ง มั่นใจและภาคภูมิใจ

พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนายก่อง คือ มีความน่ายกย่องด้วยความเป็นผู้รอบรู้ทรงภูมิปัญญาที่แท้จริง รวมทั้งปรับปรุงตนเองเป็นที่เอาอย่างทำให้เด็กได้ระลึกถึง ได้เอ่ยอ้างถึงด้วยความภูมิใจ

ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำนายก่อง คือ ความน่ายกย่อง นักบริหารจะต้องเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม มีน้ำใจให้ความรักและรู้จักให้อภัยแก่ผู้อื่น และใน

ขณะเดียวกันก็ต้องรู้จักขอโทษผู้อื่นด้วย เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงานร่วมกัน รู้จักให้การช่วยเหลือด้วยน้ำคำและน้ำใจเมื่อผู้ใดบังคับบัญชาเกิดความเดือดร้อน

จากการศึกษาด้านผู้นำที่ยกย่อง สามารถสรุปความได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความสนใจในการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติม มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เปิดใจ และพยายามทำความเข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวเอง เป็นผู้มีสติปัญญา มีความสามารถ รู้จริง เก่งจริง มีคุณธรรมความดีงามอย่างแท้จริง มีความน่ายกย่องด้วยความเป็นผู้รอบรู้ ทรงภูมิปัญญาที่แท้จริง รวมทั้งปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ระลึกถึง ได้เอื้ออำนงด้วยความภาคภูมิใจ

4.4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด หมายความว่า รู้จักพูดให้ได้ผล รู้ว่าในสถานการณ์ไหน และกับใคร ควรพูดอะไร อย่างไร เป็นต้น คือ พูดให้เขาเข้าใจ พูดให้เขาได้รับประโยชน์ และพูดให้เขาช่วยกันสร้างสรรค์ประโยชน์

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด คือ รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไรอย่างไรคอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี หมายถึง ฉลาดพรั่งพร้อมให้ได้ผล หมายถึง มีความสามารถพูดโน้มน้าวให้หมู่ญาติหรือคนรอบข้างทำตามในสิ่งที่ดีงาม ชี้แจงพรั่งพร้อมด้วยความกรุณา ไม่หยาบคาย ไม่ก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใดบังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ แม้จะอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ง่ายต่อการชักจูงไปสู่หนทางอันเป็นอกุศล กัลยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้จะต้องได้รับการถ่ายทอดและหล่อหลอมจากการเลี้ยงดู โดยมีคุณพ่อคุณแม่หรือบุพการีหรือครูอาจารย์เป็นกัลยาณมิตร ช่วยชี้แนะอบรมถ่ายทอดจนกระทั่งติดเป็นอุปนิสัยคุณสมบัติข้อนี้ ถึงแม้กัลยาณมิตรจะชี้แนะพรั่งพร้อมอย่างต่อเนื่อง แต่หมู่ญาติก็สามารถรับรู้ถึงเจตนาอันบริสุทธิ์ที่อยู่เบื้องหลังการอบรมสั่งสอนได้ ไม่รู้สึกรำคาญหรือรังเกียจแต่ประการใด

พระราชันนัทธนี(ปัญญานันทภิกขุ). (2557) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด คือ เป็นคนเคารพ ระเบียบแบบแผน เป็นคนมีระเบียบในการแต่งกาย มีระเบียบตั้งแต่ศีรษะถึงเท้า ผมต้องแต่งผมให้ เรียบร้อย ให้เด็กเห็นว่าครูเป็นผู้มีระเบียบแบบแผนช่วยกันทำให้สถานศึกษาสะอาด

สวสดีทองมีเพชร (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด คือ รู้จัก ชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรพูดอะไร อย่างไร คอยให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นที่ปรึกษาที่ดี โดยสรุป รู้จักพูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ หมายถึง ผู้บริหารอธิบายเหตุผลด้วย วาจาที่ ไพเราะอ่อนหวาน ชวนฟัง ชี้แจงนโยบายด้านต่าง ๆ แก่บุคลากรโดยใช้คำพูดที่นุ่มนวลสละสลวยด้วย ถ้อยคำอธิบายงานที่ทำให้บุคลากรรู้สึกถึงผลที่เกิดขึ้น มีคำกล่าว “ขอโทษ” หรือ “ขออภัย” เมื่อเกิด ให้ข้อมูลผิดพลาดกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นด้วยคำพูดที่สุภาพและยินดีอธิบายงานอย่างเต็มที่ ด้วย ถ้อยคำสุภาพ

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด หมายถึง คำพูดของผู้นำ มักเต็มไปด้วยพลังที่สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรได้ คำพูดที่ดีมักกระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และสามารถปลุกไฟในตัวของบุคลากรให้พวกเขาทุ่มเท และตั้งใจทำในสิ่งที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ คำพูดของผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเข้าใจและมองภาพรวมขององค์กรไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้ทุกคนมองเห็นเป้าหมายได้ชัดเจนมากขึ้น เป็นการสร้างความเข้าใจ และกระตุ้นให้บุคลากรร่วมแรงร่วมใจทำงานเพื่อบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร) (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด คือ รู้จักพูดให้เหตุผล รู้จักชี้แจงให้เข้าใจให้คำแนะนำว่ากล่าวตักเตือนเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี

ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด คือ การพูดได้เหตุได้ผล รู้จักแนะนำตักเตือนมีหลักการและหลักวิชาการในการเจรจาอธิบาย จนทำให้เกิดเห็นดีเห็นงามยินยอมพร้อมใจที่จะทำตามทั้งกายและใจ มีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้อื่น ให้คำแนะนำตักเตือนในการทำงานที่ผิดพลาดและสมควรปรับปรุงโดยที่ผู้ฟังไม่รู้สึกรำคาญหรือเป็นปมด้อยของตนเอง

จากการศึกษาภาวะผู้นำรู้จักการใช้คำพูด สามารถสรุปความได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายอย่างตรงประเด็นเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ใช้คำพูดไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย ไม่ก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ มีเหตุผล และสามารถเป็นแบบอย่างทางการพูดและการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี

4.5. ด้านผู้นำมีความอดทน หมายความว่า ไม่ใช่เอาแต่พูดอย่างเดียวโดยไม่ยอมรับฟังใคร เพราะการรู้จักรับฟังเป็นส่วนหนึ่งของการที่จะสื่อสารให้ได้ผล แม้ว่าเขาพูดมาจะไม่ถูกใจอะไรก็ทนได้ ทั้งนี้ก็เพื่อให้งานและการประนีประนอมที่จะทำนั้นสำเร็จ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำมีความอดทน คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำวิพากษ์วิจารณ์อดทนฟังได้ไม่เบื่อง่ายเดียว มีความอดทนต่อถ้อยคำเชิงลบที่เป็นคำตำหนิเกี่ยวกับการทำงานมีความอดทนต่อคำพูดเสียดสีจากคนรอบข้างและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ พร้อมรับฟังคำแนะนำ คำตักเตือน หรือคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยไม่ตอบโต้กลับด้วยความฉุนเฉียวโกรธเคือง กัลยาณมิตรที่จะมีลักษณะอย่างนี้ได้ จะต้องตระหนักถึงสถานะของกัลยาณมิตรที่ตนเองดำรงอยู่ หากขาดความอดทนโดยแสดงอาการโกรธฉุนเฉียวออกไปเสียแล้ว ก็ย่อมทำให้ตนเองต้องเหนื่อยในการทำหน้าที่กัลยาณมิตรที่ไม่สมบูรณ์บนเส้นทางของกัลยาณมิตร คุณสมบัติข้อนี้ ย่อมทำให้กัลยาณมิตรเป็นศูนย์รวม เป็นที่ยอมรับและคบหาของหมู่ญาติและมหาชน

เป็นอันมาก เป็นที่น่ายกย่องสมกับการทำหน้าที่กัลยาณมิตร ที่มีคุณสมบัติข้อนี้อุปมาเหมือนแผ่นดินที่ไม่สะทกสะท้านไม่หวั่นไหว

พระราชณันทมนี (ปัญญา นันทภิกขุ). (2557) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำมีความอดทน คือเป็นผู้มีความอดทนต่อสิ่งที่มากระทบ ปกติเด็กย่อมมีความซุกซนตามธรรมชาติ น่ารำคาญ ครุจากรำคาญไม่ได้เบื่อไม่ได้ขบใจไม่ขบใจก็ต้องทำทั้งนั้น จึงต้องทนเป็นพิเศษ

สวัสดิทองมีเพชร (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำมีความอดทน คือ พร้อมที่จะรับฟัง คำปรึกษาซักถามแม้จุกจิก ตลอดจนคำล่วงเกินและคำดักเตือนวิพากษ์วิจารณ์ ต่าง ๆ อดทน

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำมีความอดทน คือ บอกกล่าวแล้วบางที่ยังไม่ชัดเจน ยังสงสัยอยู่เข้าไปซักถามเป็นผู้อดต่อถ้อยคำสูงต่าง ๆ ได้คือ บุคคลผู้ทำหน้าที่กัลยาณมิตรนั้นถึงเวลาจะว่ากล่าวสอนจำต้องว่ากล่าวสอน แนะนำ การว่ากล่าวสอน แนะนำนั้นแม้จะเป็นสิ่งที่ดีมีประโยชน์ต่อผู้ฟัง เช่น การพูดเรื่องศรัทธา ศีล และปัญญา สำหรับ ผู้เป็นมิถิลาผู้ไม่มีศรัทธา ย่อมไม่เป็นที่ชอบใจ ความอดทนและความกระตือรือร้น เป็นคุณสมบัติสำคัญของผู้นำที่สามารถนำพาทีมไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ อีกทั้งยังช่วยให้เขาสามารถเผชิญหน้ากับอุปสรรคและปัญหาที่เกิดขึ้นผู้นำที่มีความอดทนมุ่งมั่นจะสามารถรับมือกับอุปสรรค และปัญหาที่เกิดขึ้น เขาจะไม่ยอมแพ้ ไม่ยอมถอยหลัง ทนต่อแรงกระแทก และยืนหยัดได้โดยไม่รู้สึกท้อหรือรู้สึกล้มเหลว แม้ว่าอุปสรรคจะมีความยากลำบากแค่ไหน เขาจะหาวิถีทางแก้ไขปัญหาและพัฒนาวิธีการใหม่ๆ เพื่อให้สามารถเอาชนะอุปสรรคที่พบเจอ สมตามพระพุทธพจน์ที่ว่า “ภูเขาศิลาล้วน เป็นแห่งเดียว ย่อมไม่สะเทือนด้วยลมฉันทใดบัณฑิตทั้งหลายย่อมไม่เอนเอียงในเพราะ นินทาและสรรเสริญฉันทนั้น.”

พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมฺโม (การเพียร) (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำมีความอดทน คือ อดทนต่อถ้อยคำพร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษาซักถามคำแนะนำข้อวิพากษ์วิจารณ์อดทนฟังได้ไม่เบื่อไม่ฉุนเฉียว เป็นผู้ใจกว้างเปิดใจยอมรับความคิดเห็น

ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำมีความอดทน คือ ความอดทนต่อถ้อยคำ นักบริหารของทุกองค์การย่อมได้รับการวิพากษ์วิจารณ์จากการทำงานทั้งในแง่ดีและแง่ไม่ดี รู้จักรับฟังอย่างมีสติและเป็นเหตุเป็นผลเมื่อได้รับการดำเนินติเตียน และไม่ลึงโลด ลำพองจนออกนอกหน้าเมื่อได้รับเสียงชื่นชม

จากการศึกษาด้านผู้นำมีความอดทน สามารถสรุปความได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังปัญหา และให้คำปรึกษาได้อย่างมีเหตุผล มีความอดทนต่อถ้อยคำเชิงลบที่เป็นการดำเนินเกี่ยวกับการทำงานมีความอดทนต่อคำพูดเสียดสีจากคนรอบข้างและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ พร้อมรับฟังคำแนะนำ คำดักเตือน หรือคำวิพากษ์วิจารณ์ ด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพื่อนำไปสู่ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

4.6 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง หมายความว่ารู้จักแปลงเรื่องราวต่าง ๆ ที่ลึกซึ้งเรื่องที่ลึกที่ยาก ก็ทำให้ตื้นให้ง่ายได้

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง แปลว่า แปลงเรื่องล้าลึกได้ สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจและให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป สามารถนำเรื่องที่ยากมาอธิบายให้เห็นภาพพจน์เข้าใจได้ง่าย ทำให้มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตาการใช้เทคนิคในการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมที่เข้าใจได้ง่าย ทำให้บุคลากรคลายข้อสงสัยจากประเด็นหรือหัวข้อต่าง ๆ ที่เข้าใจยากให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น คิดแต่จะแสวงหาความรู้มาถ่ายทอดให้หมู่ญาติเข้าใจได้โดยง่าย นับว่ามีหัวใจของการเป็นกัลยาณมิตรอย่างแท้จริง ในคุณสมบัติข้อนี้ ย่อมทำให้กัลยาณมิตรอยู่ในฐานะของผู้จุดประกายความสว่างทางปัญญาแก่หมู่ญาติทั้งหลาย กัลยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนผู้จุดคบเพลิงในที่มืด บอกทางแก่คนหลงทาง ให้สิ้นความเคลือบแคลงสงสัย พร้อมทั้งจะเดินไปสู่ หนทางแห่งความสุขอย่างมั่นใจ

พระราชันนทมนี (ปัญญานันทภิกขุ). (2557) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง คือ เป็นผู้เข้าใจหลักการสอนวิชาอะไรควรสอนอย่างไรเด็กจึงจะเข้าใจ ของยากต้องทำให้ง่าย ของลึกต้องทำให้ตื้น ของไม่เห็นต้องทำให้เห็นชัดเจน แจ่มแจ้ง สอนแต่สิ่งที่รู้แล้วไปหาสิ่งที่ยังไม่รู้อย่างไปหา ยาก ต่ำไปหาสูง เป็นต้น

สวัสดิ์ทองมีเพชร (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง คือ กล่าวชี้แจงเรื่องต่างๆ ที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้ง ยิ่งขึ้นได้

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง หมายถึง เป็นผู้ที่ใช้ถ้อยคำหรือเรื่องที่ลึกซึ้งได้คำกล่าว สอนธรรมดาสามัญก็เป็นความดีของกัลยาณมิตรอยู่ทั่วไปแล้ว มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตาการใช้เทคนิคในการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมที่เข้าใจได้ง่าย ทำให้บุคลากรคลายข้อสงสัยจากประเด็นหรือหัวข้อต่าง ๆ ที่เข้าใจยากให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น ความก้าวหน้าในการ ปฏิบัติก็ไม่เป็นไปเท่าที่ควรไปไม่ไกล หรือไม่ถึงที่สุดจึงจะต้องมีคุณลักษณะข้อที่ คือสามารถที่จะ แปลงชี้แจงเรื่องลึกซึ้งได้ด้วย ในที่นี้คง

พระครูสมุทรทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง คือ แปลงเรื่องล้าลึกได้สามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ ให้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป สามารถอธิบายให้ความกระจ่างได้

ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง คือ ความเข้าใจหลักการสอน ธรรมชาติของคนไม่ชอบให้คนอื่นมาสอนไม่ว่าบุคคลนั้นจะเป็น

ผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโส เพื่อน หรือแม้แต่รู้ด้อยอาวุโสก็ตาม ดังนั้น การเลือกใช้วิธีการที่ดีและเหมาะสมจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการแนะนำบุคคล

จากการศึกษาด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง สามารถสรุปความได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนางานบริหารงานที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารที่ซับซ้อนให้ผู้อื่นสามารถทำความเข้าใจได้โดยง่าย มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา มีการใช้เทคนิคในการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมที่เข้าใจได้ง่าย ทำให้บุคลากรคลายข้อสงสัยจากประเด็นหรือหัวข้อต่างๆ เข้าใจยากให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น จนสามารถนำไปแก้ไขปัญหาก็ที่ประสบอยู่ให้บรรลุตามเป้าหมายได้

4.7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ไม่ชักนำไปในเรื่องที่ไม่ใช่เรื่อง ที่ไม่เป็นประโยชน์ ไม่ใช่สาระ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2553) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี คือ ไม่แนะนำในเรื่องที่ไม่ควร หรือชักนำไปในทางที่ไม่ดี ประพฤติตนให้อยู่ในธรรม ไม่ยอมทำเรื่องที่เป็นความเสื่อม ทั้งในเรื่องการงานครอบครัว และการทำหน้าที่ภักตยาณมิตร จนหมิ่นญาติทั้งหลายถือเป็นแบบอย่างในการดำเนินชีวิตได้ ภักตยาณมิตรจะมีลักษณะอย่างนี้ได้ จะต้องมิมีปัญญาที่จะแยกแยะออกได้และเต็มเปี่ยมไปด้วยหิริโอตตปปะ คือความละอายบาป กลัวบาป ไม่ยอมกระทำความชั่วแม้มีโอกาศหรือในที่ลับตาคน ภักตยาณมิตรที่มีคุณสมบัติข้อนี้ อุปมาเหมือนเครื่องซึ่งดวงวัดที่มีมาตรฐานคงเส้นคงวา ไม่มีนอก ไม่มีใน ไม่มีเบื้องหน้า ไม่มีเบื้องหลัง

พระราชณันทมุนี (ปัญญานันทภิกขุ). (2557) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี คือ การไม่ชักศิษย์ไปในทางที่ต่ำทราม สิ่งใดเป็นความเสื่อมโทรมทางใจ ไม่ควรชักนำไปในทางนั้น ครูไม่ควรประพฤตีสั่งต่ำทรามให้เด็กเห็น ครูควรหลีกเลี่ยงอบายมุขทั้งปวง

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี คือ นอกจากจะช่วยเหลือแนะนำในทางที่ดีให้ความรู้เข้าใจ เกิดความรู้สึกลงในทางที่ดีงามและปฏิบัติถูกต้องแล้ว อีกด้านหนึ่งก็มีการรอบในทางที่ไม่ให้เกิดความเสื่อมเสียขึ้นคือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีแปลว่าไม่ชักนำไปในสิ่ง ที่เหลวไหลไร้สาระ หรือในทางที่เสียหาย ห้ามมิให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย มีความผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีแนวทางในการพัฒนาตนเอง ดังความในพุทธภาษิตที่ตรัสสรุปไว้ว่า “มิตรเป็นที่รัก เป็นที่เคารพ เป็นที่ยกย่อง เป็นนักพูด เป็นผู้อดทน ต่อถ้อยคำ พุดถ้อยคำลึกซึ้งได้ไม่ชักนำไปในฐานะในโลกนี้ฐานะเหล่านี้มีอยู่ในบุคคลใดบุคคลนั้น จัดว่าเป็นมิตรผู้มุ่งประโยชน์และอนุเคราะห์ให้ผู้ต้องการจะคบมิตร ควรคบมิตรเช่นนั้นแม้จะถูกขับไล่ก็ตาม” สวัสดิ์ทองมีเพชร (2561) ได้อธิบายว่า ไม่ชักนำไป ในทางที่เสื่อมเสียหรือเรื่องเหลวไหลไม่สมควร ภักตยาณมิตร 7 เป็นคุณธรรมสำหรับ ครูที่ดีการเป็นครู ที่ดีจะต้องเป็นภักตยาณมิตรของศิษย์โดยเฉพาะ

ผู้บริหารจะต้องมีคุณธรรมพิเศษตัวนี้เพราะ ผู้บริหารจะต้องคอยควบคุมกำกับดูแลนักเรียน หากผู้บริหารไม่นำเคารพในสายตาของศิษย์แล้ว การจัดการศึกษาและการอบรมสั่งสอนเด็กคงจะไม่เกิดผลดีเท่าที่ควร ฉะนั้นผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้มี กัลยาณมิตร มีอัธยาศัยไมตรีที่ดีมีน้ำใจและไม่ชักนำไปในทางที่ เสื่อมเสียให้คำแนะนำ ข้อเสนอแนะ แก่ผู้ร่วมงานด้วยจิตเมตตาที่มีความเป็นผู้รับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นให้การส่งเสริม สนับสนุนในบุคลากรปฏิบัติตาม ระเบียบและมีคุณธรรมและประพฤติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อ หน้าและลับหลัง

พระครูสมุห์ทิพย์ สิริธมโม (การเพียร). (2561) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี คือ ไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลชักนำไปในทางเสื่อมเสีย เป็นแบบอย่างที่ดีเป็นตัวแบบที่ดี

ฐานข้อมูลมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ (2560) ได้อธิบายว่า ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี คือ การไม่ชักนำไปในทางเสื่อมนักบริหารที่ดีย่อมรู้จักแสวงหาช่องทางที่เป็นคุณให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติ ไม่เพียงแนะนำทางที่จะนำไปสู่ความสำเร็จเพราะนักบริหารองค์การที่มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์นั้นต้องรู้จักการ “แนะนำ” แก่ผู้อื่นได้ “แนะ” คือ ชี้ทางที่ถูกที่ควรให้ทำ “นำ” คือ ทำให้ดูเป็นตัวอย่างอันจะก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือแก่ผู้อื่น

จากการศึกษาด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี สามารถสรุปความได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสียหรือไม่ชักจูงผู้ได้บังคับบัญชาไปในทางที่เสื่อมเสีย และห้ามไม่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้า มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้ได้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

1. ความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษา คำว่า ประสิทธิภาพ (Effectiveness) ความหมายตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พุทธศักราช 2542 หมายถึงผลสำเร็จ ผลที่เกิดขึ้น ส่วนประสิทธิภาพ (Efficiency) หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน และพจนานุกรมของเมอร์เรียมเว็บสเตอร์ (Merriam-Webster, 2006, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ กางเพ็ง, 2551) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจ จากความมั่นใจหรือความต้องการ ความพร้อม ความโน้มน้าวที่ทำให้เกิดการดำเนินการขึ้น สิ่งที่เกิดขึ้นจริง ตลอดจนการมองเห็นสิ่งที่เกิดขึ้น โดยมีมิติในเรื่องของเวลาเข้ามาเกี่ยวข้อง คำว่าประสิทธิภาพมีความหมายใกล้เคียงกับคำว่าประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึง (1) คุณภาพหรือระดับสมรรถภาพ (2) ประสิทธิภาพของการดำเนินการที่วิเคราะห์เปรียบเทียบระหว่างผลผลิตกับต้นทุนผลผลิต (พลังงาน เวลา เงิน ฯลฯ) และ (3) อัตราส่วนการใช้พลังงานเพื่อให้ระบบขับเคลื่อนได้อย่างคุ้มค่าตลอดจนหมายถึงชุดของประสิทธิภาพเองก็ได้

เชมมารี รัชชชูชีพ (2553) ให้ความหมายไว้ว่า ประสิทธิภาพขององค์การ หมายถึง องค์การที่ดำเนินการ บรรลุเป้าหมาย (Goal) ที่ตั้งเป้าหมายเอาไว้ซึ่งการที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จอย่างสูงในการทำงานตามเป้าหมาย ส่วนองค์การที่มีประสิทธิผลต่าง จึงเป็นองค์การที่ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

กิติ ตยัคคานนท์ (2554) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์การสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ขององค์การที่กำหนดไว้ได้

นิพนธ์ ศศิธร (2559) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของสถานศึกษาในการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้โดยสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมต่าง ๆ รวมถึงพฤติกรรมในการวางแผนในการทำงาน และบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ต้องการไว้

มัลลิกา ต้นสอน (2559) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จในการทำงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การดำเนินงานหลักสูตรด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์

อุทัย หิรัญโต (2559) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษามีความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมทั้งแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา ซึ่งทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานโดยเป็นการมองประสิทธิภาพของทั้งระบบ

นงลักษณ์ วิรัชชัย (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสามารถของผู้บริหารและครูในสถานศึกษาที่ทำงานร่วมกันจนสามารถทำให้นักเรียนใฝ่ รู้ รักการอ่าน แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ความพึงพอใจในการทำงานของครู ความสามารถในการใช้สื่อนวัตกรรมและเทคโนโลยีของครู ความสามารถในการจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนต่อสภาวะแวดล้อมที่มากระทบภายในและภายนอก

ปัญญา แก้วกียูร (2562) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง ความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งเกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารครูที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารจัดการเพื่อแสดงให้เห็นว่ามีความสามารถในการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ คือความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ความสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและความสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา

จันทราณี สงวนนาม (2553) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง การที่องค์กร หรือสถานศึกษาสามารถนำทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดมาใช้ดำเนินงานขององค์กรหรือสถานศึกษาได้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยเฉพาะประสิทธิภาพของสถานศึกษาที่จะต้องคำนึงในด้านผลผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีเจตคติที่ดี มีความสามารถในการปรับตัวเข้าสิ่งแวดล้อมภายใต้ความสามารถของสถานศึกษาในการแก้ปัญหาต่างๆ จนทำให้เกิดความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

Bennis (ธิตยา ภีระบัน. 2561) ได้กล่าวประสิทธิผลขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัวเปลี่ยนแปลงพัฒนาให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอและความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติการกิจในองค์การ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถสรุปความได้ว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงพัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บุคลากรผสมผสานคงสภาพขององค์การให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานในองค์การหรือหน่วยงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดโดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายใน ภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพอใจในการทำงาน ซึ่งเป็นการมองประสิทธิผลในภาพรวมทั้งระบบ

2. ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้ประสบความสำเร็จซึ่งสามารถช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งสถานศึกษาช่วยประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด และประเมินผลความสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบ ผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ดังนั้นจึงมีความสำคัญต่อองค์กรดังนี้

1. ช่วยตรวจสอบวัตถุประสงค์การจัดตั้งองค์การ การจัดตั้งองค์การย่อมกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อดำเนินงานให้เป็นไปตามความต้องการหรือไม่

2. ประเมินผลการดำเนินงานกับแผนงานที่กำหนด การดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมย่อมต้องมีการวางแผนกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การจัดสรรทรัพยากรการใช้อำนาจหน้าที่การบริหาร การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

3. ประเมินผลสำเร็จกับวัตถุประสงค์ เปรียบเทียบผลงานที่ดำเนินการได้ตามแผนงานกับวัตถุประสงค์ขององค์กรที่คาดหวัง ถ้าผลงานบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และคาดหวังขององค์กรแสดงว่าองค์กรมีประสิทธิภาพ

บุษรา เชนอำนวย (2551) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา เปรียบเทียบให้เห็นอย่างชัดเจนว่าประสิทธิผล หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลที่เกิดขึ้นของงานส่วน ประสิทธิภาพ หมายถึง ความสามารถที่ทำงานให้เกิดความสำเร็จ การที่จะกล่าววาท้องการมี ประสิทธิผลโดยคำนึงถึงแต่ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นของงานเพียงอย่างเดียวย่อมไม่ถูกต้อง จะต้องพิจารณา ลึกลงไปอีกว่าผลสำเร็จของงานนั้นสนองตอบหรือบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การหรือไม่เพราะบางค รังพบว่าองค์การประสบความสำเร็จหรือมีผลงานชัดเจน แต่ปรากฏว่าผลสำเร็จนั้นมีการใช้ทรัพยากร ทั้งในด้านเงินทุน ระยะเวลา และบุคลากร มากเกินความจำเป็น

ภิญโญ สาร (2559) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษานักวิชาการใน สาขาต่าง ๆ มีมุมมองที่แตกต่างกันโดยในมุมมองของนักเศรษฐศาสตร์ มองว่าประสิทธิผลของ สถานศึกษาเป็นเรื่องของผลกำไรหรือผลประโยชน์จากการลงทุน (Return of Investment) นักวิทยาศาสตร์มองประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในรูปของผลผลิตใหม่ๆ ซึ่งอยู่ในรูปของ ประสิทธิภาพ หรือปริมาณผลผลิตหรือตัวบุคลากรไม่ได้

บรรยงค์ โตจินดา (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นผลที่ เกิดจากการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของสถานศึกษาที่ทำให้นักเรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงใน ด้านพุทธศึกษา จริยศึกษา และการปฏิบัติ ส่งผลให้นักเรียนเกิดการพัฒนาด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา และลักษณะนิสัย มีทักษะ มีบุคลิกภาพและมีเจตคติที่เหมาะสมกับการดำรงชีวิตอยู่ ในสังคมได้อย่างปกติสุข

ขวัญตา เกื้อกุลรัฐ (2554) กล่าวว่า ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูงหมายถึงความสามารถในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนจนทำให้นักเรียนเป็นคน ดีคนเก่งและสามารถปรับตัวให้อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ตามที่ทางสถานศึกษาและสังคมต้องการ

แฮคแมน (Hackman, 1987) ได้กำหนดแนวคิดเชิงทฤษฎีของควมมีประสิทธิผลของทีมไว้ โดยยึดเกณฑ์ 3 ประการ คือ 1) คุณภาพและปริมาณของผลผลิต 2) สมาชิกพึงพอใจในด้านการ ทำงาน และยังสามารถแสดงทัศนะไว้อีกว่าประสิทธิผลด้านเจตคติ หมายถึง ความพึงพอใจของสมาชิกใน การร่วมกันทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ ถ้าประสบการณ์การทำงานได้รับความพึงพอใจมากกว่าการ สร้างข้อกังวลใจหรือความคับข้องใจแก่สมาชิกในทีม จะช่วยให้สมาชิกเกิดการเรียนรู้และมุ่งหวังที่จะ พัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา 3) ความสามารถของสมาชิกในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนสามารถดำรง ความมั่นคงของทีมไว้ได้ในอนาคต นอกจากนั้นยังได้ให้ข้อสังเกตที่น่าสนใจไว้ว่าแม้การที่ผลผลิต ของทีมบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานจนได้รับการยอมรับจากผู้รับบริการ แต่ในขณะเดียวกันกลับเกิด สภาวะความขัดแย้งและแบ่งแยกกันระหว่างสมาชิกในทีมจนไม่สามารถที่จะดำรงรักษาความเป็นทีม เพื่อที่จะทำงานร่วมกันได้ในอนาคต เหตุการณ์เช่นนี้ก็ไม่อาจกล่าวได้ว่าทีมดังกล่าวเป็นทีมที่มี ประสิทธิภาพ

กูตแมน ราฟลิน และซมิงเค (Goodman, 1987) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่าสามารถพิจารณาได้เป็น 3 มิติ นั่นคือ ผลการปฏิบัติงานของทีม เจตคติของสมาชิกและพฤติกรรมของสมาชิกในการดำรงความเป็นทีมให้คงอยู่

Pearce (1987) ได้อธิบายเกี่ยวกับความมีประสิทธิภาพของทีมไว้ว่าความมีประสิทธิภาพของทีมสามารถพิจารณาได้จากความพึงพอใจของสมาชิกในทีม การขาดงาน การลาออกจากงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ผลผลิตและการก่อเกิดนวัตกรรมที่แปลกใหม่

Dublin (2000) ได้ให้ข้อเสนอไว้ว่า ประสิทธิภาพของทีม นั้น สามารถสะท้อนให้เห็นได้จาก 2 ส่วนที่สำคัญ คือ การได้มาซึ่งผลผลิต ซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของทีมและความพึงพอใจในงานของสมาชิกในทีม

S. P. Robbins (2001) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่า เป็นการให้ความสำคัญ ความรู้และความสามารถของแต่ละบุคคลร่วมกันในการทำงาน เพื่อเพิ่มผลผลิตในการทำงาน กล่าวคือ การบรรลุเป้าหมายของทีมโดยเกิดประโยชน์สูงสุด เกิดการเชื่อมโยงและใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างคุ้มค่ามีประสิทธิภาพ ประหยัดต้นทุน รวมทั้งเพิ่มระดับความพึงพอใจของสมาชิกจากการมีปฏิสัมพันธ์และมีมิตรภาพที่ดีภายในทีม

เฮลลรีเกิล และสโลกัม (Hellriegel, 2004) ได้กล่าวถึงแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมไว้ว่าเป็นผลลัพธ์ของความสำเร็จตามเป้าหมายของบุคคลและทีมงาน ด้วยการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานเป็นการเพิ่มประสิทธิผลด้วยการได้รับการยอมรับและความ มีประสิทธิภาพการตัดสินใจที่เกิดจากทีมที่มีความสร้างสรรค์สูง ผู้รับบริการมีความพึงพอใจ สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของงานที่ปฏิบัติ มีการพัฒนาทักษะและความรู้เกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ประกอบด้วย ความถูกต้อง ความรวดเร็ว ความคิดสร้างสรรค์และการใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ

ขวัญใจ อิงตระกูล และคณะ (2550) กล่าวถึง แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลการบริหารงานนี้ไว้ 3 แนวทาง คือ

1. ประสิทธิภาพในแง่ของเป้าหมาย เป็นการพิจารณาว่าองค์การจะมีประสิทธิผลหรือไม่นั้นขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าบรรลุเป้าหมายองค์การหรือไม่หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือเป็นการใช้เป้าหมายขององค์การเป็นเกณฑ์ซึ่งเป็นการใช้หลักเกณฑ์อันใดอันหนึ่งในการพิจารณาประสิทธิผลของ องค์การ เช่น วัดจากความสามารถในการผลิตวัดจากผลกำไร เป็นต้น

2. ประสิทธิภาพในแง่ของระบบทรัพยากร พิจารณาความสามารถขององค์การในการแสวงหาประโยชน์จากสภาพแวดล้อม เพื่อให้ได้มาซึ่งทรัพยากรที่ต้องการ อันจะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งความสามารถขององค์การที่แนะนำทรัพยากรที่มีจำกัดและมีคุณค่าจากสภาพแวดล้อมมาใช้ประโยชน์เพื่อสนับสนุนการดำเนินการขององค์การ

3. ประสิทธิภาพโดยใช้หลายเกณฑ์

3.1 แบบเป้าหมาย หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินการบรรลุผลตามเป้าหมายทุกข้อที่กำหนด

3.2 แบบทรัพยากรปัจจัยป้อน หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถจัดหาทรัพยากรหรือสามารถได้ปัจจัยป้อนที่มีคุณภาพ

3.3 แบบกระบวนการ หมายถึง การที่สถานศึกษามีกระบวนการดำเนินการภายในราบรื่นทั้งกระบวนการบริหารจัดการ และการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน

3.4 แบบความพึงพอใจ หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถดำเนินงานให้ได้ผลเป็นที่พึงพอใจของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

3.5 แบบการดำเนินงานถูกต้องตามหลักการ หมายถึง การที่สถานศึกษาประสิทธิภาพการดำเนินงานดี

3.6 แบบเน้นการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุผล หมายถึง การที่สถานศึกษานั้นสามารถดำเนินงานให้ปลอดจากคุณลักษณะที่ไม่พึงประสงค์ได้

3.7 แบบการเรียนรู้ขององค์กร หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดการเรียนรู้ได้ สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมภายนอก

3.8 แบบการบริหารคุณภาพโดยรวม หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถบริหารจัดการโดยรวมให้สนองความต้องการของทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องและประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

Robbins (1996) กล่าวว่า คุณสมบัติเฉพาะที่มีผลต่อความเป็น ผู้นำที่มีประสิทธิภาพซึ่งผ่านกระบวนการวิจัยและเฝ้าสังเกตมาแล้วมีต่อไปนี้

1. ทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจ เป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถใช้การคิดแก้ปัญหาโดยเข้าใจโครงสร้างของปัญหาและมองเห็นความสัมพันธ์ของสิ่งแวดล้อมกับปัญหาแล้วสามารถแก้ปัญหา ผู้นำที่มีประสิทธิภาพต้องมีทักษะด้านการรู้คิดหรือความเข้าใจที่เหมาะสม ซึ่งประกอบไปด้วยทักษะ 3 ทักษะด้วยกัน คือ

1.1 ความสามารถในการแก้ปัญหา

1.2 ความสามารถหยั่งรู้ตัวบุคคลและสถานการณ์

1.3 ความสามารถด้านเทคนิคและความเป็นมืออาชีพ

2. คุณลักษณะทางบุคลิกภาพอันเป็นความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้บริหารประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน คุณลักษณะเหล่านี้ได้แก่

2.1 ความเชื่อมั่นในตนเอง

2.2 แรงจูงใจด้านอำนาจ

2.3 ความต้องการประสบความสำเร็จ

2.4 อารมณ์ขัน

2.5 ความกระตือรือร้น

2.6 การแสดงออกที่เหมาะสม

3. มนุษย์สัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้นำที่มีประสิทธิผลต้องเป็นคนที่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ไม่ถือตัว และพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่เป็นนิจ รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อพนักงานและ ต่อผู้อื่น

4. ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลผู้นำที่กระทำกิจกรรมซึ่งต้องสัมพันธ์กับบุคคลหรือกลุ่มที่อยู่ในและนอกองค์กร เช่น ผู้จัดการฝ่ายการตลาดขอข้อมูลด้านกำลังคนจากผู้จัดการ ฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นการติดต่อประสานงานภายในองค์กรติดต่อสื่อสารกับ พนักงานขาย บริษัทอื่น ก็ถือวาเป็นการประสานงานกันภายนอกองค์กรเป็นต้น

5. เป็นตัวอย่างที่ดีผู้บริหารที่จะเป็นผู้นำที่ตัวเป็นตัวอย่างในแง่บวกแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา ในด้านความซื่อสัตย์ การทำงานเป็นทีมความระมัดระวังในการทำงาน ความรอบรู้ทั้งในงานและ สิ่งแวดล้อมรอบตัว

6. สัมผัสที่อ่อนไหวหมายถึง ความคล่องตัวหลากหลายสามารถเข้าถึงหรือรู้จักใจผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนการหลีกเลี่ยงการใช้ถ้อยคำในลักษณะถากถางเยาะเย้ยผู้ใต้บังคับบัญชา การแสดงพฤติกรรมข่มขู่

7. ความคาดหวังสูงที่คงเส้นคงวาผู้นำที่มีความคาดหวังสูงอยู่ตลอดเวลาในทางที่ เจริญก้าวหน้า รักษาความคาดหวังที่สูงไว้เพื่อก้าวไปสู่จุดหมายไม่ทำงานไปวัน ๆ โดยปราศจาก ความคาดหวังจำนำไปสู่ความเป็นผู้นำที่เปี่ยมไปด้วยประสิทธิภาพและประสิทธิผล

8. สนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาคือผู้นำที่แสดงความเอาใจใส่ต่อความต้องการของ ผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนให้แสดงออกหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเป็นทีม รู้จักใช้กลยุทธ์ ในการจูงใจให้คนอื่นทำงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจหรือจูงใจโดยการกระตุ้นและให้คำชมเชย เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ

ประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถ ดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ โดยอาศัยความรู้ ความสามารถ และ ประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษา ประสิทธิผลเป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินใจว่า การบริหารงานในสถานศึกษาสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับ หรือผลสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ ที่วางไว้ ซึ่ง ประสิทธิภาพของสถานศึกษา พิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง ความสามารถในการพัฒนาผู้เรียนให้มีทัศนคติทางบวก ความสามารถ

ในการแก้ปัญหาในสถานศึกษา และความสามารถในการปรับเปลี่ยน และพัฒนาสถานศึกษา ซึ่งจากการศึกษาประสิทธิผลการบริหารงานสถานศึกษา ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาประสิทธิผลของ สถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเชียงราย ประกอบด้วย 6 ด้าน ดังนี้

1. บรรยากาศและสิ่งแวดล้อมเป็นการจัดบรรยากาศที่สะอาด สวยงามเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมภายในสถานศึกษา รวมทั้งการบริการด้านสาธารณูปโภค การจัดบริการน้ำดื่มนำใช้ การจัดบริการโภชนาการ การจัดบริการสุขภาพอนามัย การจัดบริการ ห้องสมุด การจัดบริการโสตทัศนูปกรณ์ เวรยามและการปกครองนักเรียนเพื่อให้เกิดความสวยงาม มีระเบียบ และให้ความปลอดภัยต่อชีวิต และทรัพย์สินนักเรียน และครูอาจารย์ในสถานศึกษา ทั้งยังส่งผลต่อบรรยากาศการจัดการเรียนการสอนของครูอาจารย์ในสถานศึกษาด้วย

2. การกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษาเป็นการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบในงานด้านต่าง ๆ ของแต่ละฝ่ายรวมทั้งการตั้งเป้าหมายของสถานศึกษาไว้อย่างชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร มีคำขวัญประจำสถานศึกษา มีระเบียบ ประเพณีที่ดัดแปลงในการปฏิบัติตนปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และมีการติดตามการปฏิบัติงานตามภาระงานมีการประเมินผลงาน อย่างสม่ำเสมอและเที่ยงธรรม

3. ความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียนเป็นบรรยากาศของสถานศึกษาที่ครูคาดหวังในความสำเร็จที่ดีของนักเรียนทั้งในด้านการศึกษาความประพฤติ รวมทั้งความคาดหวังที่ดีจากชุมชนด้วยอันส่งผลให้ครูและนักเรียนร่วมมือในการสร้างสรรค์ภาพลักษณ์ผลงานผลการเรียนให้เป็นที่พอใจต่อชุมชน

4. การอุทิศเวลาให้กับงานในหน้าที่เป็นการที่บุคลากรในสถานศึกษาที่มีความตั้งใจ เอาใจใส่ต่อหน้าที่ ที่รับผิดชอบให้ความร่วมมือช่วยเหลือในกิจกรรมงานโครงการที่สถานศึกษา จัดอย่างเต็มที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เห็นประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ร่วมกิจกรรมของชุมชนอย่างสม่ำเสมอ เสียสละ ทั้งกำลังกาย กำลังใจ กำลังสติปัญญาเสียสละเวลา เพื่อการปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่โดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

5. ความเอาใจใส่ต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอนเป็นการดูแลและติดตาม ผลการเรียนการสอนภายในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพมีการจัดสอนซ่อมเสริมแก่นักเรียน ที่เรียนอ่อน มีการสอนเพิ่มเติมแก่นักเรียนที่เรียนเก่ง เพื่อพัฒนาการเรียนให้มีคุณภาพสูงขึ้น มีการวัดผลประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ มีการติดตามนักเรียนที่จบการศึกษาว่าสามารถเรียนต่อ หรือประกอบอาชีพ และได้รับความสำเร็จหรือไม่อย่างไร รวมทั้งข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพการ จัดการเรียนการสอนให้ทันสมัยอยู่เสมอ

6. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชนเป็นการที่สถานศึกษาและชุมชนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมร่วมกันการสร้างและเผยแพร่เกียรติประวัติ ของโรงเรียนและชุมชน และการให้บริการชุมชนของสถานศึกษา รวมทั้งการมีส่วนร่วมในการ พัฒนาสถานศึกษาและชุมชน เปิดโอกาสและเชิญชวนให้บุคคลในชุมชนเข้าร่วมกิจกรรมของ สถานศึกษานำชุมชนเข้าสถานศึกษา หรือนำกิจกรรมออกสู่ชุมชน การออกเยี่ยมเยียนชุมชน ร่วมศึกษาปัญหาและแก้ปัญหาให้ชุมชน มีการติดต่อกับชุมชน ไม่ว่าจะเป็นผู้ปกครองของนักเรียนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสถานศึกษากับชุมชน

จากการศึกษาความสำคัญของประสิทธิผลสามารถสรุปความได้ว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษามีความสำคัญในแง่ของการช่วยตรวจสอบ และวัดความสำเร็จของสถานศึกษามีผลสะท้อน ประเมินได้ว่า สถานศึกษาจะอยู่รอดหรือล่มสลาย

3. องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลของสถานศึกษา มีความสำคัญต่อการบริหารสถานศึกษา ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีผู้เสนอแนวคิดประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ ดังนี้

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษา ไว้ว่า ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่บรรลุตามเป้าหมายและบรรลุความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมซึ่งสามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลของทีมออกมาเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีม และความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุคตันทน์ หวานฉ่ำ, 2555) ได้กล่าวถึง ประสิทธิผลขององค์การ ว่าเป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ และมีความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การ รวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

Hoy and Miskel (2001) ได้นำเสนอประสิทธิผลการบริหารไว้ 4 ด้าน คือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายองค์การมีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2559) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษากำหนดความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

มัลลิกา ต้นสอน (2559) ให้ความหมายว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จในการทำงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย การดำเนินงานหลักสูตรด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์

Mott (2001) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาลำบากเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความ

กระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

4. ความสามารถในการแก้ปัญหาภายในสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมมือกันในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ทั้งด้านการเรียนการสอนการปกครองนักเรียน และงานรับผิดชอบอื่น ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุวัตถุประสงค์ของสถานศึกษา

วินิจ เกตุขำ (2559) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนาอีกประการคือ วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สุรีย์พร บุศติ (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารที่อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์เนื่องจากประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษานั้นสามารถกระตุ้นให้สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

Halton (2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560) กล่าวถึง ปัจจัยหลักของลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การมีจุดหมายร่วม
 - 1.1 มีค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วม
 - 1.2 มีภาวะผู้นำทางการสอน
2. เน้นการเรียนรู้
 - 2.1 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
 - 2.2 มีความคาดหวังสูง
 - 2.3 มีการพัฒนาครู
 - 2.4 เน้นการสอนและหลักสูตร
3. มีบรรยากาศการเรียนรู้
 - 3.1 ความเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน
 - 3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
 - 3.4 พฤติกรรมทางบวกของนักเรียน

3.5 การสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

สมบุรณ์ พรรณนาภพ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสามารถสรุปความได้ว่า ชีตความสามารถในการปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป็นไปตามเป้าหมาย และมักคิดว่าความมีประสิทธิภาพขององค์กรวัดจาก ผลกำไร แต่ไม่สามารถใช้เป็นเครื่องมือวัดได้อย่างถูกต้องได้ เนื่องจาก ไม่มีองค์กรไหนอยู่รอดได้ในระยะยาว หากไม่สนใจต่อความต้องการและเป้าหมายของคนในองค์กรและของสังคมส่วนรวมได้ เพราะยังมีองค์กรหลายประเภทที่ไม่ได้มุ่งแสวงหากำไร เช่น หน่วยงานราชการ โดยมุ่งทำงานเพื่อเป้าหมายหลายประการ

จากการศึกษาหลักการจากนักวิชาการจำนวน 10 ท่าน วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554), Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ, 2555), Halton (2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560), นพพงษ์บุญจิตราดุล (2559), มัลลิกา ต้นสอน (2559), Mott (1972 : 373 cited in Hoy and Miskel. 2001), วินิจ เกตุขำ (2559), สมบุรณ์ พรรณนาภพ (2560), Hoy and Miskel (2001), สุรีย์พร บุศดี (2559) สามารถนำมาสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้ดังตาราง



ตาราง 2 แสดงการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา

ลำดับ ร.ร.	องค์ประกอบ ของ ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา	วัลลยา โคตรรินรินทร์ (2554)	Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุคต้นนัท หวานฉ่ำ, 2555,	ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001 : 185)	นพพงษ์บุญจิตราตุล (2559 : 52)	มัลลิกา ต้นสอน (2559 : 56)	มอท์ (Mott. 1972 : 373 cited in Hoy and Miskel.	วิจิตร เกตุจำ (2559 : 203)	สุรีย์พร บุคดี (2559)	ฮอลตัน Halton (2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว,	สมบูรณ์ พรหมนาภพ (2560 : 59)	ความถี่
1	ด้าน ความสามารถใน การบูรณาการ		✓	✓					✓			3
2	ด้าน กระบวนการ				✓					✓		2
3	ความพึงพอใจ ของสมาชิกใน ทีม	✓										1
4	ด้านการสอน ของครูและ ความคาดหวัง สูง							✓		✓		2
5	ด้านกิจกรรม ระหว่างครูและ นักเรียน									✓		1
6	ด้านการบรรลุ เป้าหมายของ สถานศึกษาของ สถานศึกษา	✓	✓	✓	✓	✓			✓		✓	7*

ลำดับ ร.	องค์ประกอบ ของ ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา	วัดยา โคตรนรินทร์ (2554)	Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุคต้นนันทน์ หวานน้ำ, 2555,	ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 185)	นพพงษ์บุญจิตราตุล (2559 : 52)	มัลลิกา ต้นสอน (2559 : 56)	มอห์ (Mott, 1972 : 373 cited in Hoy and Miskel,	วินิจ เกตุจำ (2559 : 203)	สุริยพร บุศดี (2559)	ฮอลตัน Halton (2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว,	สมบูรณ์ พรหมนาภ (2560 : 59)	ความถี่
7	ด้าน ความสามารถใน การทำงานเป็น ทีมของครูและ บุคลากร ทางการศึกษา	✓								✓		2
8	ด้าน สภาพแวดล้อม				✓				✓	✓		3
9	ด้านการพัฒนา สถานศึกษา		✓	✓	✓		✓					4*
10	ความสามารถใน การใช้สื่อ นวัตกรรมและ เทคโนโลยีของ ครู									✓		1
11	ด้าน ความสามารถใน การสร้างผล กำไรหรือ ผลประโยชน์ จากการลงทุน					✓			✓			2

ลำดับ ที่	องค์ประกอบ ของ ประสิทธิผล ของ สถานศึกษา	วัลลยา โคตรรินทร์ (2554)	Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุคต้นน้ำ, 2555,	ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001 : 185)	นพพงษ์บุญจิตราดุล (2559 : 52)	มัลลิกา ต้นสอน (2559 : 56)	มอห์ (Mott, 1972 : 373 cited in Hoy and Miskel,	วินิจ เกตุจำ (2559 : 203)	สุริยพร บุศดี (2559)	ฮอลตัน Halton (2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ ลำเนาแก้ว,	สมบูรณ์ พรหมนาท (2560 : 59)	ความถี่
12	ด้านการผลิต นักเรียนให้มี ผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง				✓		✓	✓			✓	4*
13	ด้านการพัฒนา นักเรียนให้มีเจ คติทางบวก				✓		✓		✓	✓	✓	5*
14	ด้านการ แสวงหาความรู้ ด้วยตนเองของ นักเรียน							✓				1
รวม		3	3	3	6	2	3	3	5	7	3	รวม

จากการสังเคราะห์องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา จากนักวิชาการ ดังตาราง 2 จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา ที่ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์แนวคิดสำคัญ ในส่วนที่เหมือนกันของนักวิชาการทั้ง 10 ท่าน โดยใช้เกณฑ์ในการพิจารณาจากองค์ประกอบที่มีความถี่ร้อยละ 40 ขึ้นไป จึงได้องค์ประกอบของประสิทธิผลของสถานศึกษา 4 องค์ประกอบ ดังนี้ 1) ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาของสถานศึกษา 2) ด้านการพัฒนาสถานศึกษา 3) ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และ 4) ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยมีรายละเอียดของแต่ละองค์ประกอบดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาของสถานศึกษา มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

วัลลยา โคตรนรินทร์ (2554) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับแนวคิดประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิภาพของทีมในสถานศึกษาเป็นผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานเป็นทีมของครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่บรรลุตามเป้าหมายและบรรลุความต้องการของครูและบุคลากรทางการศึกษา อีกทั้งยังเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมซึ่งสามารถสังเคราะห์ประสิทธิผลของทีมออกมาเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ผลการปฏิบัติงานของทีม และความพึงพอใจของสมาชิกในทีม

เบนนิส Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุคตันทน์ หวานจำ, 2555) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอและมีความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การ รวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

นพพงษ์บุญจิตราดุล (2559) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษากำหนดความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

มัลลิกา ดันสอน (2559) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา หมายถึงความสำเร็จในการทำงานของสถานศึกษาตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ประกอบด้วยการดำเนินงานหลักสูตรด้านการตัดสินใจ ด้านทรัพยากร ด้านภาวะผู้นำ ด้านบรรยากาศ และด้านผลลัพธ์

สมบูรณ์ พรธนาภพ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถที่ใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001) ได้นำเสนอประสิทธิผลการบริหารไว้ 4 ด้านคือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายองค์การมีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์การเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์การที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์การให้ดำรงรักษาไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สุริย์พร บุศดี (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารที่อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์เนื่องจากประสิทธิผลของทีมงานในสถานศึกษานั้นสามารถกระตุ้นให้สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

สรุปได้ว่า ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษา มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรได้ตรงตามความสามารถและความถนัดได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านการพัฒนาสถานศึกษา มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

เบนนิส Bennis (1971 อ้างอิงใน ยุคต้นนันท หวานฉ่ำ, 2555) ได้กล่าวถึง ประสิทธิภาพขององค์การว่าเป็นความสามารถในการปรับตัว เปลี่ยนแปลง พัฒนาให้เข้ากับ สิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง อยู่เสมอและมีความสามารถในการผสมผสานสัมพันธ์ของสมาชิก ในองค์การ รวมพลังให้มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการปฏิบัติภารกิจในองค์การไว้ดังนี้

1. ความสามารถในการปรับปรุงองค์การ ได้แก่ ความสามารถในการปรับตัว นวัตกรรม ความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. ความสามารถในการบูรณาการ (Integration) ได้แก่ ความพอใจ บรรยากาศความขัดแย้ง การสื่อความหมาย

มอท์ (Mott. 1972: 373 cited in Hoy and Miskel. 2001) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel. 2001) ได้นำเสนอประสิทธิผลการบริหารไว้ 4 ด้าน คือ

1. การปรับตัวเป็นหน้าที่หลักขององค์การที่จะต้องปรับตัวให้สอดคล้องและเข้ากันได้กับสิ่งแวดล้อมเพื่อสนองตอบต่อความต้องการของสังคม หลักเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ความสามารถในการปรับตัว ได้แก่ ความสามารถในการปรับเปลี่ยนนวัตกรรมความเจริญเติบโต และการพัฒนา

2. การบรรลุเป้าหมายองค์การมีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์หรือผลสำเร็จที่พึงปรารถนา ซึ่งองค์การจะต้องจัดหาและใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการบรรลุผลตามที่ต้องการ เกณฑ์ที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ คุณภาพการจัดหาทรัพยากรและประสิทธิภาพ

3. การบูรณาการคือ ความสามารถในการหล่อหลอม ประสมประสานความสัมพันธ์ของสมาชิกในองค์กรเพื่อรวมพลัง การสื่อความหมายและความขัดแย้ง

4. การคงไว้ระบบค่านิยมความสามารถขององค์กรที่จะโน้มน้าวบุคคลในองค์กรให้ดำรงรักษาไว้ ซึ่งค่านิยมรูปแบบวัฒนธรรมของบุคคลในระบบเกณฑ์ที่ในการประเมิน ได้แก่ ความจงรักภักดี ศูนย์กลางความสนใจของชีวิต แรงจูงใจ และเอกลักษณ์

สรุปได้ว่า ด้านความสามารถในการพัฒนาสถานศึกษา หมายถึง สถานศึกษามีการศึกษาและวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงาน

ในการพัฒนาสถานศึกษา มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษานำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม

3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมาย ไว้ดังนี้

มอทท์ (Mott. 1972: 373 cited in Hoy and Miskel. 2001) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น ไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมมีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจาก

ลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

วินิจ เกตุขำ (2559) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนาอีกประการคือ วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สมบุรณ์ พรธนาภพ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สรุปได้ว่า ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง หมายถึง สถานศึกษามีการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำหรือบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ รวมถึงการที่นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติที่ผ่านเกณฑ์และมีพัฒนาการที่ดีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้นักเรียนยังต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนจบการศึกษาได้ตามหลักสูตร สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม โดยการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรม รวมถึงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรส่งเสริมให้นักเรียนได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับนักเรียน

4. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก มีนักวิจัยและนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ดังนี้

ฮอลตัน Halton (2001 อ้างอิงใน ทิพวรรณ สำเภาแก้ว, 2560) กล่าวถึง ปัจจัยหลักของลักษณะสถานศึกษาที่มีประสิทธิผลไว้ 3 ปัจจัย ดังนี้

1. การมีจุดหมายร่วม
 - 1.1 มีค่านิยมร่วมและความเชื่อร่วม
 - 1.2 มีภาวะผู้นำทางการสอน
2. เน้นการเรียนรู้

- 2.1 ติดตามความก้าวหน้าของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ
- 2.2 มีความคาดหวังสูง
- 2.3 มีการพัฒนาครู
- 2.4 เน้นการสอนและหลักสูตร

3. มีบรรยากาศการเรียนรู้

- 3.1 ความเกี่ยวข้องและความรับผิดชอบของนักเรียน
- 3.2 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- 3.4 พฤติกรรมทางบวกของนักเรียน
- 3.5 การสนับสนุนจากชุมชนและผู้ปกครอง

นพพงษ์ บุญจิตราดุล (2559) ให้ความหมายว่าประสิทธิผลของสถานศึกษา หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนที่สูง สามารถพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก สามารถกำหนดหน้าที่รับผิดชอบและเป้าหมายของสถานศึกษากำหนดความคาดหวังของสถานศึกษาที่มีต่อนักเรียน ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก

มอทท์ (Mott. 1972: 373 cited in Hoy and Miskel. 2001) ได้แบ่งลักษณะของประสิทธิผลของการบริหารสถานศึกษา ออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ ทางการเรียนสูง คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษา ทั้งการบริหารการจัดการเรียนการสอน จนสามารถทำให้นักเรียนในสถานศึกษาส่วนใหญ่มีผลสัมฤทธิ์ ทางเรียนที่ดี ซึ่งพิจารณาได้จากเกรดเฉลี่ยโดยรวมของนักเรียน จำนวนร้อยละของนักเรียนที่สามารถศึกษาต่อในระดับ ที่สูงขึ้น ไป ความสามารถทางด้านวิชาการของนักเรียนและความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนของครู

2. ความสามารถในการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก คือ การที่ผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาสามารถดำเนินงานในสถานศึกษาทั้งการบริหารและการอบรมคุณธรรมของนักเรียนนอกจากการเรียนการสอนเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบวินัยที่ดีและทำให้นักเรียนรู้จักพัฒนาตนเอง มีเจตคติต่อการศึกษาเล่าเรียนเป็นที่พอใจของผู้ปกครอง

3. ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนาเปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงานทั้งด้านวิชาการการเรียนการสอนเพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าทันกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการเรียนการสอน ความสามารถความรวดเร็วของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความ

กระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

วินิจ เกตุขำ (2559) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสามารถในการผลิตที่จะทำให้เกิดผลตามที่ปรารถนาอีกประการคือ วัฏจักรของการบริหารการศึกษาโดยประสิทธิผลจะนำมาซึ่งความหมายเฉพาะหรือพิเศษ ในส่วนนี้จะเน้นไปที่ความมีสัมฤทธิ์ผลที่ดีในทักษะพื้นฐานของนักเรียนที่สามารถวัดได้จากผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

สมบุญ พรธนาภพ (2560) กล่าวว่า ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาสามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้

สุรีย์พร บุศติ (2559) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาไว้ว่า ประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่อยู่เบื้องหลังการเปลี่ยนแปลงในสถานศึกษา เป็นสิ่งที่ท้าทายผู้บริหารที่อยู่ในยุคโลกาภิวัตน์เนื่องจากประสิทธิผลของทีมในสถานศึกษานั้นสามารถกระตุ้นให้สถานศึกษามีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงได้อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมการทำงาน จะช่วยทำให้ครูและบุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลรวมทั้งมีการระดมทรัพยากรทางการศึกษาทั้งหลายมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดอีกด้วย

สรุปได้ว่า ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเข้าใจลักษณะนิสัย และข้อมูลสำคัญพื้นฐานของนักเรียนเพื่อนำมาสู่การวางแผนการใช้วิธีการเสริมแรงที่เหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้ได้รับการยกย่อง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น และยอมรับนับถือผู้อื่น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีดังนี้

ไชยา วงศ์เวียน (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2552) ได้วิจัยเรื่อง “การใช้รูปแบบกลยุธมนิเทศประเมินของผู้ประเมินภายนอกตามการรับรู้ของสถานศึกษาเชิงป่าเป้าวิทยาคม จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ได้ให้ข้อมูลว่า ผู้ประเมินภายนอกได้ให้ข้อเสนอแนะ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาเพื่อให้สถานศึกษาสามารถพัฒนาคุณภาพสู่มาตรฐานการศึกษาได้ให้ข้อมูลไว้ว่า ผู้ประเมินภายนอกไม่ได้ทำการประเมินเพื่อจับผิด แต่จำนวนที่น้อยกว่าครึ่งไม่แน่ใจว่ามีการเผยแพร่บทสรุปหรือไม่ สำหรับผู้บริหารและผลประโยชน์คุณภาพภายนอกของสถานศึกษาทางเว็บไซต์ แต่มีเพียงส่วนน้อยที่ได้เสนอปัญหาและข้อเสนอแนะไว้ดังนี้ ผู้ประเมินภายนอกเข้าประเมินสถานศึกษาที่ใช้เวลาน้อย ผู้ถูกประเมินยังไม่ไว้วางใจผู้ประเมินภายนอก ขาดการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง ไม่บอกแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม และควรแก้ไขปัญหที่พบอย่างเป็นรูปธรรม

สนธิชัย ระเบียบศรี ได้ศึกษาคูณลักษณะผู้นำแบบกลยุธมนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำแบบกลยุธมนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่าด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือด้านผู้นำนำเคารพ ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำน่ายกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำนำเคารพ และด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกลยุธมนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย เปรียบเทียบตามเพศพบว่าไม่แตกต่างกัน เพื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำน่ายกย่องแตกต่างระดับน้อยส่วนด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูดและด้านผู้นำนำเคารพด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง และด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีไม่แตกต่างกัน 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกลยุธมนิเทศของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูสถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย เปรียบเทียบตามประสบการณ์พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำน่ายกย่องแตกต่างระดับน้อย ส่วนด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำน่ายกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำนำเคารพ ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง และด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีไม่แตกต่างกัน

นารีรัตน์ กว้างขวาง (2561: 64) ได้ศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้หลักกลยุธมนิเทศของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร การวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารการศึกษาการบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้หลักกลยุธมนิเทศ ของสถานศึกษาในสังกัด สำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นต่อการบริหารการบริหารงานสถานศึกษาโดยใช้หลักกลยุธมนิเทศ ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา

กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ครูในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จำนวน 118 คน โดยเปิดตารางของเครซี' และมอร์แกน (RV.Krejcie.&D.W.Magan) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัย

1. ผลการจากการวิจัยรายละเอียดแต่ละด้านการบริหารงานสถานศึกษาตามหลัก ภัลยาณมิตร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต ยานนาวา กรุงเทพมหานคร" โดยรวมอยู่ในระดับ มาก พบว่า

1.1 ด้านผู้นำเอาใจใส่ ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีความสนิทสนมกับข้าราชการครู ตามหน้าที่ของผู้บริหาร และมีการบริหารอย่าง มีเหตุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.68

1.2 ด้านผู้นำนำเคารพ ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครเป็นผู้บริหารที่ข้าราชการครู ให้ความเคารพ เป็นที่พึงของข้าราชการครู ได้ มีความ รับผิดชอบ มีความหนักแน่นมั่นคงต่อการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ค่ามาตรฐาน เท่ากับ 0.68

1.3 ด้านผู้นำน่ายกย่อง ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้บริหารมีความรับผิดชอบ ข้าราชการครูให้การยกย่อง มีการปรับปรุงการ บริหารอยู่เสมอ เป็นแบบอย่างที่ดี มีความเหมาะสมในการบริหารตามหน้าที่ และมีแนวคิดที่ สร้างสรรค์ต่อการบริหาร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.68

1.4 ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูดผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยมีความสามารถในการพูดอย่างเหมาะสม พูดให้ข้าราชการครูเข้าใจมี ความฉลาดในการพูด มีความจริงใจในการพูด มีหลักการในการพูดให้ถูกต้อง อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.53

1.5 ด้านผู้นำมีความอดทน ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยอดทนต่อการพูดเสียดสี รับฟังคาปรึกษา รับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์ มีจิตใจที่มั่นคงต่อคำวิพากษ์วิจารณ์ นาคาวิจารณ์ไปแก้ไขและพัฒนา อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.53

1.6 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขต ยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยพูดเรื่องที่ซับซ้อนและยากให้เข้าใจได้อธิบายให้หายเคลือบ แคลงสงสัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.69

1.7 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร บริหารงานโดยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ไม่ชักจูงในทางเลื่อมเสียมีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่งเสริมให้ข้าราชการครูมีความเป็นประชาธิปไตย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ค่ามาตรฐานเท่ากับ 0.72

2. แนวทางในการแก้ไขการบริหารงานสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตร ของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร การบริหารงานสถานศึกษาผู้บริหารบางคนใช้อำนาจในการบริหารงานมากจนเกินไป ทำให้เป็นที่เกรงกลัวของผู้อื่น ตัดสินใจโดยใช้อารมณ์ของตนเองมากจนเกินไป ควรบริหารงานด้วยการใช้หลักของเหตุผล และรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะของผู้อื่นในการแก้ไขปัญหาเพื่อให้ได้วิธีการที่ดีที่สุดการบริหารงานบางครั้งผู้บริหารมีประสบการณ์น้อยจึงทำให้ความรู้ในการบริหารงานในด้านต่างยังไม่เพียงพอ จึงทำให้ไม่สามารถ อธิบายลักษณะขั้นตอนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ให้แก่ผู้อื่นปฏิบัติตามได้ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรศึกษางานในแต่ละด้านที่ตนเองยังไม่มี ความเข้าใจเพียงพอให้มากยิ่งขึ้น เพื่อจะได้มอบหมาย อธิบายขั้นตอนการดำเนินงานให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามได้อย่างเหมาะสมชัดเจน รวมถึงแสวงหาความรู้ใหม่ หลักการทำงานเพื่อถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้ปฏิบัติตามเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

พระมหาสุธีร์วรวิทย์ อินธิแสง ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถานศึกษาประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร" พบว่า หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถานศึกษาประถมศึกษา ในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา กรุงเทพมหานคร ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ส่วนเมื่อเปรียบเทียบหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถานศึกษาประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักกัลยาณมิตรบริหารงานสูงกว่าเพศชาย และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำแนกตามอายุ ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารอายุน้อยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักกัลยาณมิตรบริหารงานสูงกว่าผู้บริหารอายุมาก และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 จำแนกตามประสบการณ์ในภาพรวม พบว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์น้อย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการใช้หลักกัลยาณมิตรบริหารงานสูงกว่าผู้บริหารที่มีประสบการณ์มาก และต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

พระมหาสมชาย สิริปัญโญ (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2557) ได้วิจัยเรื่อง “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี” ผลการวิจัย คือ 1. ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลัก

กัลยาณมิตรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2. ประชาชนที่มี อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรมีความแตกต่างกันจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ส่วนประชาชนที่มี เพศ, ระดับการศึกษา, ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้และ 3. แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยผู้บริหารสร้างความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของประชาชน สร้างความเป็นภาวะผู้นำ และมีความรับผิดชอบหน้าที่ ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วนที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและสนองความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้

พระอธิป อธิปญโญ (ชัยสวัสดิ์อารี) (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552) ได้วิจัยเรื่อง “การศึกษาหลักกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า กัลยาณมิตร หมายถึงบุคคลที่มีความถึงพร้อมแห่งคุณธรรมความดีงาม เป็นผู้มีปัญหาในการพัฒนา ศักยภาพชีวิต ตั้งตนอยู่อย่างเหมาะสม รวมทั้งยังสร้างสรรค์ประโยชน์สุขให้กับผู้อื่น เพื่อบ่มบ่ม การพัฒนาตน โดยมีทั้งกัลยาณมิตรในระดับเสขบุคคล จนถึงเสขบุคคลตามลำดับ ซึ่งกัลยาณมิตรในแต่ละระดับก็มีคุณธรรม มิตรแท้ เพื่อนแท้ เพื่อนตาย เพื่อนที่คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นมิตรที่หวังดี มีสิ่งดี ๆ ให้กันด้วยความจริงใจ อยากชวนคิดทบทวนดูว่าเมื่อพูดถึง “กัลยาณมิตร” แต่ละท่านนึกถึงใครบ้าง และขอแสดงความยินดีด้วยหากท่านมี “กัลยาณมิตร” เพราะการที่เราเป็นผู้ที่หวังดี คอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน เป็นเพื่อนแท้ เพื่อนตาย นั้นมีค่ามากมาย และอยากจะเชิญให้ท่านส่งต่อความเป็นกัลยาณมิตรนี้ต่อไป โดยเฉพาะกับผู้ที่ เป็นกัลยาณมิตรของท่านเอง โดยเริ่มจากการแสดงความขอบคุณในความหวังดี ประารถนาดี เป็นการร่วมกันส่งต่อพลังงานเชิงบวกให้กับคนในสังคมรอบข้าง พระพุทธเจ้า ทรงตรัสว่า กัลยาณมิตร มุ่งหมายเอาคุณงามความดีของบุคคลที่เป็นสหายเป็นมิตรแท้ ชักชวน หรือแนะนำในสิ่งที่ดีมีประโยชน์ เกื้อกูล ขอบปฏิบัติขัดเกลาให้มีพฤติกรรมที่ถูกต้องดีงาม ความเป็นกัลยาณมิตรดังกล่าวนี้ นับว่ามีความหมายและความสำคัญมากต่อการพัฒนาชีวิตมนุษย์ กัลยาณมิตรเป็นเสมือนผู้รู้ ทำให้สามารถชี้แนะ ชักชวนบุคคลอื่นให้สามารถพัฒนาตนเองในทิศทางที่เหมาะสมในทุกด้าน เนื่องจากเคยมี ประสบการณ์โดยตรงหรืออาจจะเป็นประสบการณ์ในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน ทำให้สามารถที่จะให้ คำแนะนำได้อย่างถูกต้อง และเป็นไปด้วยความรัก ความเมตตา ประารถนาดี เมื่อบุคคลมีกัลยาณมิตรที่ดีแล้ว ก็ทำให้เริ่มมีความเข้าใจหรือเห็นแนวทางการฝึกปฏิบัติเพื่อนำไปสู่แนวทางที่ถูกต้อง ถ้าไม่มี

กัลยาณมิตรก็จะไม่มีผู้ที่คอยแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง การดำเนินชีวิตก็มีโอกาสเกิดความผิดพลาดหรือดำเนินไปในทางที่ไม่เหมาะสม การมีกัลยาณมิตร จึงเสมือนมีมิตรที่ดีที่คอยแนะนำ นำพาให้ได้รับการพัฒนาไปในทางที่ดีที่ถูกต้องและเหมาะสม ด้วยความรัก ความปรารถนาดี ความจริงใจ โดยไม่หวังผลตอบแทน สามารถเป็นเพื่อนแท้ในทางธรรมที่จะช่วยพัฒนาชีวิตให้ก้าวหน้าบนเส้นทางความเจริญงอกงามในระดับโลกิยะ หรือพัฒนาชีวิตให้ก้าวหน้าตามแนวทางอริยมรรคจนบรรลุผลระดับโลกุตระถึงความเป็นอิสระจากกิเลสและความทุกข์อันเป็นเป้าหมายสูงสุดในพระพุทธศาสนาได้

มนัสนันท์ บุญปุ (2563) ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า 1. สภาพปัจจุบันความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านเป็นผู้น่ารัก คือ เข้าถึงจิตใจ ด้านเป็นผู้นำเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ มีความรู้จริง ด้านเป็นผู้รู้จักพูดให้ได้ผล คือ รู้จัดพูดชี้แจงให้เข้าใจ ด้านเป็นผู้ทนต่อถ้อยคำ คือ พร้อมที่จะรับฟัง ด้านเป็นผู้ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้ และด้านเป็นผู้ไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย 2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2 หลักการ คือ 1) คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตามหลักกัลยาณมิตรทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านที่ 1 ด้านผู้นำเอาใจใส่ คือ เข้าถึงจิตใจ ด้านที่ 2 ผู้นำนำเคารพ คือ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ ด้านที่ 3 ผู้นำน่ายกย่อง คือ มีความรู้จริง ด้านที่ 4 ผู้นำรู้จักการใช้คำพูด คือ รู้จัดพูดชี้แจงให้เข้าใจ ด้านที่ 5 ผู้นำมีความอดทน คือ พร้อมที่จะรับฟังคำปรึกษา ด้านที่ 6 ผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง และด้านที่ 7 ผู้นำชักนำไปในทางที่ดี และ 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ 4 วิธี คือ การให้การศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายกลุ่ม การศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 3. แนวการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1) คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) วิธีการพัฒนา 3) สื่ออุปกรณ์ 4) การประเมินผลการพัฒนา เป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักกัลยาณมิตร ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญสำหรับอาจารย์ผู้สอนที่มีหน้าที่หลักคือการสั่งสอนนิสิตผู้เรียนให้เป็นผู้มีความประพฤติที่สมบูรณ์ทั้งวิชาการและคุณธรรม

สมมาตร กลิ่นเกสร (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2562) ได้วิจัยเรื่อง “ศึกษาความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขต

พื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี” ผลการวิจัยพบว่า 1. ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความเป็นกัลยาณมิตรมีการปฏิบัติงานในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยคือด้านความน่ายกย่อง รองลงมาคือ ด้านความน่ารัก และด้านการรู้จักพูดตามลำดับ สำหรับการปฏิบัติที่มค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความน่าเคารพ 2. ผลการเปรียบเทียบความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาชั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3 – 4 จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความน่ารัก ความน่ายกย่อง การรู้จักพูด ความอดทนต่อถ้อยคำ การถ่ายทอด และการไม่ชักนำไปในทางที่เสื่อมเสีย มีความแตกต่างกัน

ธัญญาภรณ์ ดวงกางใต้ (2562) ได้วิจัยเรื่อง “หลักธรรมในการเป็นกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนาเถรวาท” ผลของการวิจัยพบว่า ความเป็นกัลยาณมิตร คือ เพื่อนที่ดีคอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจโดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน มีสิ่งดีๆ ให้กันด้วยความจริงใจคุณสมบัติของกัลยาณมิตรซึ่งเรียกว่า กัลยาณมิตร 7 คือ 1. ด้านผู้นำเอาใจใส่ 2. ด้านผู้นำน่าเคารพ 3. ด้านผู้นำน่ายกย่อง 4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด 5. ด้านผู้นำมีความอดทน 6. ด้านผู้นำมีความอดทน สามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อน ให้เข้าใจ 7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ปรับใช้ในสังคมไทย ได้แก่ปฏิสันถาร 2 พรหมวิหาร 4 ขรवास 4 สังคหวัตถุ 4 ทิศาธาร 6 สาราณียธรรม 6 และสัปปุริสสถาน 8 เพื่อเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนเมื่อต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังสี (2564) กล่าวถึง ผู้นำเอาใจใส่ หมายถึง ผู้นำเอาใจใส่ ของภาวะผู้นำที่สามารถเข้าถึงจิตใจของเพื่อนๆ ควรได้รับการยกย่อง ด้วยการตั้งอยู่ศีล สมาธิและ ปัญญาอย่างสม่ำเสมอ ถือเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนๆ และบุคลากรในสถานศึกษาทุกๆ คน ด้วยความรัก และเมตตา โดยมีหวังสิ่งตอบแทนใดๆ ทำให้เพื่อนนั้น รู้สึกอบอุ่นใจ ความสบายใจ และอยากคบหาอยากเข้าไปปรึกษา ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมเป็นที่รักของเพื่อน คนรอบข้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังสี ได้วิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรมสถานศึกษา ป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6” ผลการวิจัยพบว่า 1. ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อมี 4 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด และด้านผู้นำน่าเคารพ 2. แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหาร ตามหลักกัลยาณมิตรธรรม มีดังนี้ (1) ด้านผู้นำเอาใจใส่

มีนิสัยดีเข้าใจบุคลากรมีบุคลิกภาพดี แต่งกายเรียบร้อย และยิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยไมตรีจิตดี อยู่ในระดับมากที่สุด (2) ด้านผู้นำนำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ อารมณ์หนักแน่นทุกสถานการณ์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และมี คุณธรรม จริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด (3) ด้านผู้นำน่ายกย่อง มีความรู้จริง ต้องไม่เผด็จการ ใน การสั่งงาน ผู้นำต้องมีความเป็นประชาธิปไตย และมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมาก (4) ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด พูดให้ได้ผล รู้จักพูดชี้แจง ให้เข้าใจ สื่อสารเข้าใจง่ายเวลาสั่งงาน ชัดเจนและวางแผน พัฒนางานการศึกษาที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด (5) ด้านผู้นำมีความอดทน ต่อถ้อยคำ พร้อมรับฟังคำปรึกษามี ความอดทนทุกสถานการณ์และสร้างเครือข่ายการบริหารให้คำปรึกษา อยู่ในระดับมากที่สุด (6) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง ชี้แจงเรื่องล้าลึกให้เข้าใจได้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานและมีการประชาสัมพันธ์ ผลงานของสถานศึกษาสู่สาธารณชน อยู่ในระดับมาก และ (7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ผู้นำไม่ชักนำไป ในทางที่เสื่อมเสีย และต้องมีศีลธรรมประจำใจ อยู่ในระดับมากที่สุด

ยุกตะนันท์ หวานฉ่ำ (2555) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ในอำเภอคลองหลวง สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานีเขต 1 เพื่อหาระดับการบริหารสถานศึกษาของสถานศึกษา ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา และหาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา ผลการวิจัยพบว่า การบริหารสถานศึกษาและประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ทั้งโดยรวมและรายด้าน และความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษาโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

กรุณา ภู่มะลิ (2557) ได้ทำการศึกษาปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็ก ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1) ปัจจัยสำคัญของการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมากเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ คือ การมีส่วนร่วมการเรียนการสอน การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ ภาวะผู้นำทางการศึกษาและการปฏิบัติตามนโยบาย และประสิทธิผลสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อคือ ครูได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารได้รับความไว้วางใจให้รับผิดชอบในงานด้านต่างๆ ผู้บริหารได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 3 ข้อ คือ ผู้เรียนมีคุณธรรม จริยธรรมตามคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ครูมีขวัญกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน และผู้เรียนมีความสามารถในการอ่าน เขียน คำนวณวิเคราะห์ตามเป้าหมายของสถานศึกษา 2) ปัจจัยการบริหารที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่มีอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจนที่สุดได้แก่ ปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย รองลงไปได้แก่ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษา และปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และปัจจัยการบริหารสามารถพยากรณ์ปัจจัยการบริหารโดยภาพรวมได้ร้อยละ 70.60 ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านภาวะผู้นำทางการศึกษาและปัจจัยด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญ ส่วนปัจจัยด้านการจัดการเรียนการสอน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม และปัจจัยด้านการปฏิบัติตามนโยบาย ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาขนาดเล็กในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

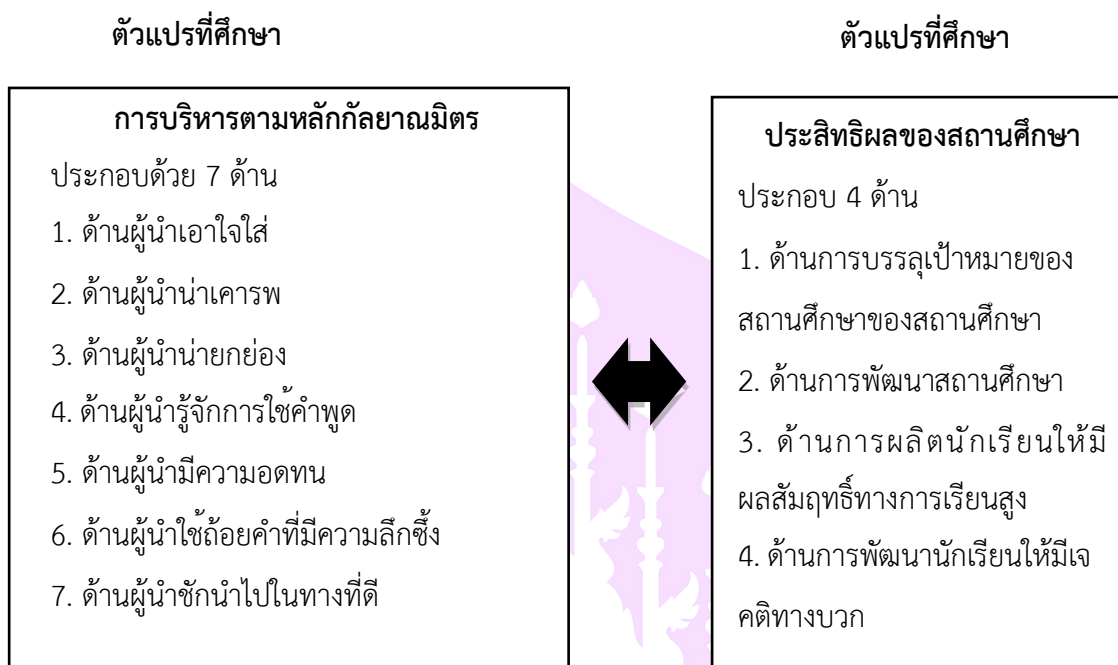
จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า ผู้นำยุคปัจจุบันต้องมีความเป็นกันที่คอยให้คำแนะนำ คำปรึกษา ชักจูงเราไปสู่สิ่งที่ดี เป็นบุคลากร คอยช่วยเหลือ สนับสนุน รวมทั้งคอยเกื้อหนุนค้ำจุนให้ชีวิตของเราดำเนินไปได้ด้วยดีเพราะหลักกัลยาณมิตรธรรมคือคุณธรรมที่เป็นที่รักที่เคารพ ผู้นำหรือผู้บริหารสามารถนำมาประพฤติปฏิบัติ เป็นธรรมที่สร้างความสนิทสนมกลมเกลียวชวนให้อยากเข้าไปปรึกษาไต่ถามเป็นธรรมที่สร้างความประพฤติควรแก่ฐานะทำให้ผู้ที่ไปปรึกษาเกิดความอบอุ่นเป็นที่พึ่งได้ เป็นธรรมที่สร้างความน่าเจริญใจในฐานะที่เป็นผู้ทรงความรู้และภูมิปัญญาอย่างแท้จริง เป็นธรรมที่ผู้พูดรู้จักพูดให้ได้ผล ชี้แจงให้เข้าใจ รู้ว่าเมื่อไรควรจะพูดอย่างไร เป็นธรรมที่สร้างความอดทนให้แก่ผู้บริหารคือ พร้อมที่จะรับ ฟังคำปรึกษาของประชาชน สามารถอธิบายเรื่องที่ยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ และไม่แนะนำในเรื่องเหลวไหลหรือชักจูงใจไปในทางเสื่อมเสีย

การดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตามจะประสบความสำเร็จได้นั้น จะต้องมีการวางแผนในการบริหารงาน มีการเตรียมความพร้อม ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามขั้นตอนที่วางไว้ และเพื่อให้เกิดประสิทธิผลของสถานศึกษาที่สูงขึ้น การศึกษามีคุณภาพส่งผลต่อเยาวชนของชาติในที่สุดตามเจตนารมณ์ของพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 ที่มุ่งยกระดับการศึกษาของชาติให้ได้มาตรฐานและการจัดการศึกษาได้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ตัวแปรที่ศึกษาประกอบด้วย 1) การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร และ 2) ประสิทธิผลของสถานศึกษา ได้จาก

การสังเคราะห์องค์ประกอบประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ดังแสดงในภาพ 1



ภาพ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตร์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 จำนวน 139 แห่ง รวมจำนวนทั้งสิ้น 1,933 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ปีการศึกษา 2567 กำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970) เทียบขนาดของประชากรที่จำนวน 2,000 คน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 322 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามขนาดของสถานศึกษา (Stratified Random Sampling) แล้วนำมากำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรในแต่ละขนาดสถานศึกษา โดยกำหนดสัดส่วนตามจำนวนประชากรในแต่ละตำแหน่ง ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 24 คน และครู จำนวน 298 คน แสดงได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ตำแหน่ง	ประชากร (คน)			กลุ่มตัวอย่าง (คน)		
	ผู้บริหาร	ครู	รวม	ผู้บริหาร	ครู	รวม
ขนาดเล็ก	48	310	358	8	51	59
ขนาดกลาง	77	957	1,034	13	160	173
ขนาดใหญ่	12	312	324	2	52	54
ขนาดใหญ่พิเศษ	5	212	217	1	35	36
รวม	142	1,791	1,933	24	298	322

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ลักษณะของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพ และข้อเสนอแนะความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สำหรับรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูล คือ ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามมี 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ตอนที่ 1 สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ(Check List) จำแนกเป็น เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน ขนาดสถานศึกษาต้นสังกัดในตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ประกอบด้วย มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert) (บุญชม ศรีสะอาด และคณะ, 2560) โดยแบ่งตามกรอบแนวคิด 7 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผู้นำเอาใจใส่
2. ด้านผู้นำพาเคารพ
3. ด้านผู้นำน่ายกย่อง
4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด

5. ด้านผู้นำมีความอดทน
6. ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง
7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนน 5 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังนี้

1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
2. ด้านการพัฒนาสถานศึกษา
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง
4. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ตามวิธีของลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

คะแนน 5 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลในการสร้าง และพัฒนาแบบสอบถาม

2. กำหนดกรอบแนวคิดเพื่อสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

3. ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามจากข้อมูลที่รวบรวมทั้งหมด และพัฒนาปรับปรุงเพิ่มเติม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาตรวจสอบ เสนอแนะ แก้ไขเนื้อหา และการใช้ภาษา

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไข และผ่านการพิจารณากลับกรองจากอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

4.1 ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ วุฒิศึกศึกษา คบ. ครุศาสตร์บัณฑิต, กศม. การศึกษามหาบัณฑิต, ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

4.2 ผศ.ดร.วัชร จตุพร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา วิทยาลัยการศึกษ มหาวิทยาลัยพะเยา

4.3 นางสาวมัญชุสา เพ็ชรชนะ ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา

นำผลการพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของผู้เชี่ยวชาญ มาคำนวณหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) แล้วเลือกดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไปไว้ใช้ จากนั้นนำไปหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถามต่อไป โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

ให้คะแนน +1	เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น	วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด
ให้คะแนน 0	เมื่อไม่แน่ใจข้อคำถามนั้น	วัดตรงตามจุดประสงค์ของการวัด
ให้คะแนน -1	เมื่อแน่ใจข้อคำถามนั้น	วัดไม่ตรงตามจุดประสงค์ของการวัด

จากนั้นนำผลที่ได้ไปวิเคราะห์ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับหลักการ แล้วนำมาหาค่าเฉลี่ย เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ระหว่าง 0.67–1.00 ถือว่าข้อนั้นมีค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหาโดยได้ค่า IOC เท่ากับ 0.973

5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ Try Out กับครู จำนวน 30 คน ซึ่งกลุ่มที่ทดลองใช้จะเป็นครูผู้สอนในสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงรายเขต 3

6. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม จัดพิมพ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยพะเยาถึงผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ทั้ง 31 โรงเรียน เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างของสถานศึกษา

2. ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามในรูปแบบออนไลน์ ผ่านระบบ Smart Office ของ สถานศึกษา โดยแนบด้วยลิงค์ และ QR code เพื่อสแกนแบบสอบถามออนไลน์ผ่าน Google form จากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามภายในระยะเวลา 1 เดือนและกำหนดวันปิดระบบในการทำแบบสอบถาม

3. ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม จากผู้บริหารสถานศึกษาและครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เมื่อได้รับแบบสอบถามคืนแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยดำเนินการ ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูลใช้ความถี่ (Frequency) และ ร้อยละ (Percentage) และนำผลการวิเคราะห์เสนอใน รูปตารางประกอบคำบรรยายได้ตาราง

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมาย รายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบคำ บรรยาย เถลถถในการแปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามวิธีของลิเคิร์ต (Likert) โดยกำหนด น้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	มีระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	มีระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	มีระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	มีระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	มีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 วิเคราะห์ระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แล้วนำผลการวิเคราะห์มาแปลความหมายรายข้อ รายด้าน และความหมายในภาพรวม นำเสนอ

ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย เกณฑ์ในการ แปลความหมายค่าเฉลี่ย ตามวิธีของ ลิเคอร์ท (Likert) โดยกำหนดน้ำหนักและคะแนน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2556)

ค่าคะแนนเฉลี่ย	4.51–5.00	หมายถึง	ประสิทธิผลมีระดับมากที่สุด
ค่าคะแนนเฉลี่ย	3.51–4.50	หมายถึง	ประสิทธิผลมีระดับมาก
ค่าคะแนนเฉลี่ย	2.51–3.50	หมายถึง	ประสิทธิผลมีระดับปานกลาง
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.51–2.50	หมายถึง	ประสิทธิผลมีระดับน้อย
ค่าคะแนนเฉลี่ย	1.00–1.50	หมายถึง	ประสิทธิผลมีระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้วยค่า สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson-Coefficient Correlation) โดยกำหนด ค่าสถิติระดับ นัยสำคัญ .01 และนำไปเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายของ วิเชียร เกตุสิงห์ (2546, กระสินธุ์ ตงฉิน, 2552)

ค่าสหสัมพันธ์	0.81–1.00	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก
ค่าสหสัมพันธ์	0.61–0.80	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง
ค่าสหสัมพันธ์	0.41–0.60	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง
ค่าสหสัมพันธ์	0.21–0.40	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ
ค่าสหสัมพันธ์	0.00–0.20	หมายความว่า	มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำมาก

การพิจารณาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร พิจารณาจากเครื่องหมาย ประกอบด้วย 3 กรณี (ประสิทธิ์ สุวรรณรักษ์, 2542) กล่าวคือ

1. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นบวก (+) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปใน ทิศทางเดียวกัน มีความสัมพันธ์ทางบวก
2. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็นลบ (-) หมายถึง ตัวแปรทั้งสองเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะ ตรงข้าม มีความสัมพันธ์ทางลบ
3. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มีค่าเป็นศูนย์ 0 หมายถึง ตัวแปรทั้งสองไม่มีความสัมพันธ์กัน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติใช้ในการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญตรวจ เครื่องมือใช้ สูตรดัชนีค่าความสอดคล้อง (IOC)
2. การหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α -Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ของข้อมูลเกี่ยวกับระดับการบริหารตามหลักกลายามิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์และประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ว่าการบริหารตามหลักกลายามิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีความสัมพันธ์กัน ใช้สถิติการทดสอบ ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาวิเคราะห์ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ตารางประกอบความเรียง โดยผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย และค่าสถิติต่าง ๆ เพื่อให้เข้าใจความหมายได้ตรงกันในการแปลความหมายของผลการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

สัญลักษณ์แทนตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

X	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา
X ₁	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำเอาใจใส่
X ₂	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำมาเคารพ
X ₃	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำน่ายกย่อง
X ₄	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำรู้จักการใช้จ่าย
X ₅	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำมีความอดทน
X ₆	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง
X ₇	แทน	การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี
Y	แทน	ประสิทธิผลของสถานศึกษา
Y ₁	แทน	ประสิทธิผลด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา
Y ₂	แทน	ประสิทธิผลด้านการพัฒนาสถานศึกษา

Y_3 แทน ประสิทธิภาพด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

Y_4 แทน ประสิทธิภาพด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

สัญลักษณ์แทนค่าสถิติ

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

$\bar{X}$ แทน ค่าเฉลี่ย

S.D. แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

r แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนนี้ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน ประสบการณ์การทำงาน และขนาดสถานศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 4 แสดงจำนวนและร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพส่วนตัว

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	130	40.37
หญิง	107	33.23
ไม่ระบุ	85	26.40
รวม	322	100
2. วุฒิการศึกษา		
ปริญญาตรี	217	67.39
สูงกว่าปริญญาตรี	105	32.61
รวม	322	100
3. ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา	24	7.45
ครู	298	92.55
รวม	322	100
4. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 6 ปี	69	21.43
6-10 ปี	70	21.74

ตาราง 4(ต่อ)

สถานภาพส่วนตัว	จำนวน	ร้อยละ
11-15 ปี	62	19.25
16-20 ปี	46	14.29
21-25 ปี	53	16.46
มากกว่า 25 ปี ขึ้นไป	22	6.83
รวม	322	100
5. ขนาดสถานศึกษา		
ขนาดเล็ก	56	17.13
ขนาดกลาง	175	53.52
ขนาดใหญ่	57	17.43
ขนาดใหญ่พิเศษ	39	11.93
รวม	322	100

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 322 คน เมื่อจำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 40.37 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 และไม่ระบุเพศ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.40 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามวุฒิการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 217 คน คิดเป็นร้อยละ 67.39 รองลงมามีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 32.61 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานปัจจุบันพบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นครูจำนวน 298 คน คิดเป็นร้อยละ 92.55 รองลงมามีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 7.45 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 21.74 รองลงมา มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 6 ปีจำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 และมีประสบการณ์การทำงาน 11-15 ปี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 19.25 ตามลำดับ

เมื่อจำแนกตามขนาดสถานศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 35.71 รองลงมา ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 31.68 และทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดใหญ่พิเศษ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 20.19 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในตอนนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล และจัดลำดับของระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 5 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ด้านผู้นำเอาใจใส่	4.34	0.70	มาก	3
2. ด้านผู้นำมาเคารพ	4.33	0.75	มาก	6
3. ด้านผู้นำมายกย่อง	4.32	0.73	มาก	7
4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด	4.35	0.72	มาก	1
5. ด้านผู้นำมีความอดทน	4.34	0.71	มาก	4
6. ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง	4.34	0.71	มาก	4
7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี	4.35	0.73	มาก	2
ภาพรวม	4.34	0.72	มาก	

จากตาราง 5 ผลการวิเคราะห์การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารงานตามหลัก

กัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) รองลงมา คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.73) ด้านผู้นำเอาใจใส่ ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) ด้านผู้นำมีความอดทน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) และด้านผู้นำนำเคารพ ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำน่ายกย่อง ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73)

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่

	ด้านผู้นำเอาใจใส่	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1.	ผู้นำรู้จักการวางตัวที่เป็นกันเองให้เป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน	4.60	0.56	มากที่สุด	1
2.	ผู้นำยึดถือหลักการเป็นแนวปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	4.29	0.70	มาก	3
3.	ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้	4.26	0.67	มาก	4
4.	ผู้นำปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา	4.22	0.85	มาก	5
5.	ผู้นำปฏิบัติงานโดยยึดหลักกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	4.32	0.74	มาก	2
ภาพรวม		4.34	0.70	มาก	

จากตาราง 6 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำเอาใจใส่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.70) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำเอาใจใส่ อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำรู้จักการวางตัวที่เป็นกันเองให้เป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน ($\bar{X} = 4.60$, S.D. = 0.56) รองลงมา คือ ผู้นำปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.74) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา ($\bar{X} = 4.22$, S.D. = 0.85)

ตาราง 7 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำนาเคารพ

ด้านผู้นำนาเคารพ	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำนาเคารพ มีเมตตา กรุณา เป็นกันเองกับเพื่อน ๆ ทุกอาชีพ	4.44	0.66	มาก	1
2. ผู้นำมีอารมณ์ มั่นคง รู้สึกลอดภัยเวลาทำงานร่วมกัน	4.25	0.84	มาก	5
3. ผู้นำมีความนาเคารพเข้าถึงจิตใจทุก ๆ คน และเพื่อน ๆ ร่วมอาชีพ	4.32	0.69	มาก	3
4. ผู้นำมีความนาเคารพ ไม่เคยหวังสิ่งตอบแทนจากเพื่อนร่วมงาน	4.28	0.81	มาก	4
5. ผู้นำมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน	4.36	0.77	มาก	2
ภาพรวม	4.33	0.75	มาก	

จากตาราง 7 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำนาเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.33$, S.D. = 0.75) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำนาเคารพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำนาเคารพ มีเมตตา กรุณา เป็นกันเองกับเพื่อน ๆ ทุกอาชีพ ($\bar{X} = 4.44$, S.D. = 0.66) รองลงมา คือ ผู้นำมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.77) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำมีอารมณ์ มั่นคง รู้สึกลอดภัยเวลาทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.84)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านผู้นำนายก้อง

ด้านผู้นำนายก้อง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำมีกระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลง วิธีการทำงานใหม่ ๆ	4.43	0.64	มาก	1
2. ผู้นำมีความรู้ด้านการเรียนรู้หรือการเรียนรู้ สอนเป็นอย่างดี	4.27	0.76	มาก	4
3. ผู้นำมีความรับผิดชอบและพัฒนางานบริหาร ได้อย่างถูกต้อง	4.30	0.72	มาก	3
4. ผู้นำมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับความเป็น ผู้นำ	4.24	0.77	มาก	5
5. ผู้นำมีบุคลิกภาพในการแสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม	4.36	0.78	มาก	2
ภาพรวม	4.32	0.73	มาก	

จากตาราง 8 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำนายก้อง โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลัก
กัลยาณมิตรด้านผู้นำนายก้องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำมี
กระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ ($\bar{X} = 4.43$, S.D. = 0.64) รองลงมา คือ
ผู้นำมีบุคลิกภาพในการแสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.77)

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด

ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำรู้จักใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายตรง ประเด็นนำไปปฏิบัติได้	4.50	0.63	มากที่สุด	1
2. ผู้นำเป็นนักพูดที่ดีควรนำไปเป็นแบบอย่างใน การปฏิบัติ	4.30	0.79	มาก	5
3. ผู้นำใช้คำพูดไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย ก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงาน	4.31	0.68	มาก	3
4. ผู้นำใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.30	0.72	มาก	4
5. ผู้นำเสนอแนวความคิดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ มีเหตุผล	4.35	0.80	มาก	2
ภาพรวม	4.35	0.72	มาก	

จากตาราง 9 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด โดยภาพรวมอยู่
ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลัก
กัลยาณมิตร ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูดอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำ
รู้จักใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายตรงประเด็นนำไปปฏิบัติได้ ($\bar{X} = 4.50$, S.D. = 0.63) รองลงมา
คือ ผู้นำเสนอแนวความคิดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ มีเหตุผล ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.80) ส่วน
ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำเป็นนักพูดที่ดีควรนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.79)

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านผู้นำมีความอดทน

ด้านผู้นำมีความอดทน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำพร้อมที่จะรับฟังปัญหาและคำปรึกษา อย่างมีเหตุผล	4.40	0.64	มาก	1
2. ผู้นำมีความอดทนต่อถ้อยคำที่กล่าวว่ถึง การทำงานที่บริหารจัดการ	4.37	0.76	มาก	2
3. ผู้อดทนต่อคำพูดที่เสียตสีจากบุคคลรอบข้าง และสามารถควบคุมอารมณ์ได้	4.27	0.68	มาก	5
4. ผู้นำฟังคำแนะนำ ตักเตือน วิพากษ์วิจารณ์ ต่าง ๆ อย่างมีความอดทน	4.30	0.78	มาก	4
5. ผู้นำมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง ที่จะปฏิบัติงานให้ ประสบความสำเร็จ	4.34	0.69	มาก	3
ภาพรวม	4.34	0.71	มาก	

จากตาราง 10 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำมีความอดทน โดยภาพรวมอยู่ใน
ระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร
ด้านผู้นำมีความอดทน อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำพร้อมที่จะรับฟัง
ปัญหาและคำปรึกษาอย่างมีเหตุผล ($\bar{X} = 4.40$, S.D. = 0.67) รองลงมา คือ ผู้นำมีความอดทนต่อ
ถ้อยคำที่กล่าวว่ถึงการทำงานที่บริหารจัดการ ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด
คือ ผู้อดทนต่อคำพูดที่เสียตสีจากบุคคลรอบข้างและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68)

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง

ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำมีแนวทางในการพัฒนางานบริหารที่ชัดเจนเข้าใจง่าย	4.39	0.61	มาก	1
2. ผู้นำมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน	4.34	0.76	มาก	2
3. ผู้นำชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา	4.31	0.71	มาก	5
4. ผู้นำใช้เทคนิคในการตัดสินใจหรือการแก้ไข ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม	4.34	0.77	มาก	3
5. ผู้นำพร้อมรับฟังคำพูดหรือความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่มีอคติ	4.32	0.72	มาก	4
ภาพรวม	4.34	0.71	มาก	

จากตาราง 11 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้งอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำมีแนวทางในการพัฒนางานบริหารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้นำมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.71)

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของ
ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี

ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้นำเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนเองไปในทางที่เสื่อมเสีย	4.42	0.65	มาก	1
2. ผู้นำมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด	4.32	0.79	มาก	4
3. ผู้นำห้ามผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไม่ให้ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย	4.26	0.74	มาก	5
4. ผู้นำมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ให้มีความ เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	4.37	0.73	มาก	2
5. ผู้นำมีภาวะผู้นำในการพัฒนาการบริหารงาน หรือการปฏิบัติหน้าที่การงานที่เป็นแบบอย่าง ที่ดี ทั้งต่อหน้าและลับหลัง	4.37	0.76	มาก	3
ภาพรวม	4.35	0.73	มาก	

จากตาราง 12 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนเองไปในทางที่เสื่อมเสีย ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.65) รองลงมา คือ ผู้นำมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ($\bar{X} = 4.37$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำห้ามผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไม่ให้ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = 0.74)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในตอนนี้ ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นนำค่าเฉลี่ยมาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลผล และจัดลำดับของระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

ประสิทธิผลของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	4.36	0.71	มาก	1
2. ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	4.35	0.72	มาก	2
3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	4.34	0.72	มาก	4
4. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	4.35	0.72	มาก	2
ภาพรวม	4.35	0.72	มาก	

จากตาราง 13 ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.71) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) และด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72)

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย	4.63	0.52	มากที่สุด	1
2. สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา	4.29	0.77	มาก	4
3. บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของสถานศึกษา	4.30	0.69	มาก	3
4. การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	4.27	0.80	มาก	5
5. สถานศึกษามีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด	4.31	0.75	มาก	2
ภาพรวม	4.36	0.71	มาก	

จากตาราง 14 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.36$, S.D. = 0.71) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.52) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = 0.75) ส่วนข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.80)

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

ด้านการพัฒนาสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน	4.47	0.61	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม และ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	4.33	0.74	มาก	3
3. ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารสถานศึกษา	4.35	0.72	มาก	2
4. ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	4.30	0.75	มาก	5
5. ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา	4.31	0.77	มาก	4
ภาพรวม	4.35	0.72	มาก	

จากตาราง 15 พบว่า พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 4.47$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ

ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.75)

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง

ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง	4.42	0.60	มาก	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อนวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม	4.36	0.73	มาก	3
3. นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ	4.27	0.68	มาก	7
4. นักเรียนที่จบตามหลักสูตรสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา	4.30	0.76	มาก	5
5. ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นที่น่าพอใจและมีพัฒนาการที่ดี	4.29	0.80	มาก	6
6. นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงมีความสามารถในการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ	4.34	0.72	มาก	4
7. ผลการทดสอบระดับชาติของผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดี และมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น	4.38	0.78	มาก	2
ภาพรวม	4.34	0.72	มาก	

จากตาราง 16 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.34$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประสิทธิภาพด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อ

ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสนในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.42$, S.D. = 0.60) รองลงมา คือ ผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนมีพัฒนาการที่ดี และมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.27$, S.D. = 0.68)

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์	4.51	0.61	มากที่สุด	1
2. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์	4.30	0.74	มาก	6
3. ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้ได้รับการยกย่องและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน	4.32	0.70	มาก	4
4. นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอนในแนวทางที่สอดคล้องกับอุดมการณ์และเป้าหมายของสถานศึกษา	4.30	0.80	มาก	7
5. นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเอง	4.28	0.78	มาก	8
6. สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรม สำหรับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ	4.39	0.69	มาก	2

ตาราง 17(ต่อ)

	ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
7	นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและยอมรับนับถือผู้อื่น	4.30	0.73	มาก	5
8	นักเรียนได้รับการยกย่องจากสังคมหรือหน่วยงานอื่น	4.38	0.70	มาก	3
ภาพรวม		4.35	0.72	มาก	

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพของสถานศึกษา ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.35$, S.D. = 0.72) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ ($\bar{X} = 4.51$, S.D. = 0.61) รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น ($\bar{X} = 4.28$, S.D. = 0.78)

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ในตอนนี้ผู้วิจัยวิเคราะห์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) จากนั้นนำค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์มาเทียบกับเกณฑ์เพื่อแปลความหมายระดับของความสัมพันธ์นำเสนอได้ดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 18 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยภาพรวม

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา (X)	ประสิทธิผลของสถานศึกษา (Y)	
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านผู้นำเอาใจใส่ (X ₁)	.749**	สูง
2. ด้านผู้นำนำเคารพ (X ₂)	.766**	สูง
3. ด้านผู้นำน่ายกย่อง (X ₃)	.791**	สูง
4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด (X ₄)	.799**	สูง
5. ด้านผู้นำมีความอดทน (X ₅)	.745**	สูง
6. ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง (X ₆)	.768**	สูง
7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี (X ₇)	.831**	สูงมาก
ค่าเฉลี่ยภาพรวม	.895**	สูงมาก

หมายเหตุ: **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 18 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่าการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาในระดับสูงมาก ($r = .895$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ในช่วง .745 - .831 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี (X₇) ($r = .831$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก รองลงมา คือ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด (X₄) ($r = .799$) ด้านผู้นำน่ายกย่อง (X₃) ($r = .791$) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง (X₆) ($r = .768$) ด้านผู้นำนำเคารพ (X₂) ($r = .766$) และด้านผู้นำเอาใจใส่ (X₁) ($r = .749$) ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านผู้นำมีความอดทน (X₅) ($r = .745$) โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

ตาราง 19 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 รายด้าน

	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄	Y
X ₁	1	.670**	.719**	.674**	.673**	.664**	.721**	.838**	.685**	.641**	.691**	.711**	.749**
X ₂		1	.708**	.657**	.707**	.612**	.699**	.833**	.684**	.644**	.727**	.725**	.766**
X ₃			1	.730**	.709**	.739**	.767**	.886**	.702**	.727**	.724**	.713**	.791**
X ₄				1	.668**	.777**	.767**	.872**	.736**	.717**	.726**	.725**	.799**
X ₅					1	.660**	.784**	.856**	.645**	.675**	.700**	.708**	.745**
X ₆						1	.746**	.854**	.706**	.691**	.710**	.686**	.768**
X ₇							1	.902**	.764**	.726**	.789**	.743**	.831**
X								1	.806**	.793**	.835**	.819**	.895**
Y ₁									1	.734**	.769**	.781**	.901**
Y ₂										1	.731**	.748**	.882**
Y ₃											1	.833**	.919**
Y ₄												1	.918**
Y													1

หมายเหตุ: **นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 19 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำเอาใจใส่ (X₁) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y₄) สูงสุด ($r = .711$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาศึกษา (Y₂) ($r = .641$)

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำเอาเคารพ (X₂) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y₃) สูงสุด ($r = .727$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาศึกษา (Y₂) ($r = .644$)

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำนายก่อง (X_3) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) สูงสุด ($r = .727$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการบรรจุเป้าหมายของสถานศึกษา (Y_1) ($r = .702$)

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด (X_4) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรจุเป้าหมายของสถานศึกษา (Y_1) สูงสุด ($r = .736$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .717$)

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำมีความอดทน (X_5) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_4) สูงสุด ($r = .708$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการบรรจุเป้าหมายของสถานศึกษา (Y_1) ($r = .645$)

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง (X_6) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_3) สูงสุด ($r = .710$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก (Y_4) ($r = .686$)

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี (X_7) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง (Y_3) สูงสุด ($r = .789$) ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา (Y_2) ($r = .726$)



บทที่ 5

บทสรุป

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอบทสรุปโดยเรียงลำดับหัวข้อ ดังต่อไปนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอในส่วนนี้เป็นการนำเสนอสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ข้อ ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 ผลการศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด รองลงมา คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมีความอดทน และด้านผู้นำนำเคารพตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านผู้นำนายกอง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูดอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำรู้จักใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายตรงประเด็นนำไปปฏิบัติได้ รองลงมา คือ ผู้นำเสนอแนวความคิดการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ มีเหตุผล ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำเป็นนักพูดที่ดีควรนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ

1.2 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนเองไปในทางที่เสื่อมเสีย รองลงมา คือ ผู้นำมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนให้มีความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำห้ามผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไม่ให้ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย

1.3 ด้านผู้นำเอาใจใส่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำเอาใจใส่อยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำรู้จักการวางตัวที่เป็นกันเองให้เป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน รองลงมา คือ ผู้นำปฏิบัติงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา

1.4 ด้านผู้นำมีความอดทน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำมีความอดทนอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำพร้อมที่จะรับฟังปัญหาและคำปรึกษาอย่างมีเหตุผล รองลงมา คือ ผู้นำมีความอดทนต่อถ้อยคำที่กล่าวถึงการทำงานที่บริหารจัดการ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้อดทนต่อคำพูดที่เสียดสีจากบุคคลรอบข้างและสามารถควบคุมอารมณ์ได้

1.5 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้งอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำมีแนวทางในการพัฒนางานบริหารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย รองลงมา คือ ผู้นำมีการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานบริหารที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา

1.6 ด้านผู้นำน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำน่าเคารพอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำน่าเคารพ มีเมตตา กรุณา เป็นกันเองกับเพื่อน ๆ ทุกอาชีพ รองลงมา คือ ผู้นำมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำมีอารมณ์ มั่นคง รู้สึกลอดดภัยเวลาทำงานร่วมกัน

1.7 ด้านผู้นำน่ายกย่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตร ด้านผู้นำน่ายกย่องอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้นำมีกระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ รองลงมา คือ ผู้นำมีบุคลิกภาพในการแสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้นำมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 ผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาความคิดเห็นของผู้บริหารและครูที่มีต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษา อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา และด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้านตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย รองลงมา คือ สถานศึกษามีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2.2 ด้านการพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านการพัฒนาสถานศึกษาอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษา วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารสถานศึกษา ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

2.3 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์ รองลงมา คือ สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมสำหรับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น

2.4 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประสิทธิภาพด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสดำเนินการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน

โดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ ผลการทดสอบระดับชาตินักเรียนมีพัฒนาการที่ดี และมีผลสัมฤทธิ์ที่สูงขึ้น ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ

3. วัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 โดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารเป็นรายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษา โดยด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาสูงสุด คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี รองลงมาคือ ด้านผู้นำน่ายกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำนำเคารพ ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และด้านผู้นำเอาใจใส่ ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาต่ำสุด คือ ด้านผู้นำมีความอดทนโดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษารายด้าน พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาทั้ง 7 ด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทั้ง 4 ด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีรายละเอียดของแต่ละด้านดังนี้

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำเอาใจใส่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกสูงสุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำเคารพ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำน่ายกย่อง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาสถานศึกษาสูงสุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาสูงสุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำมีความอดทน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกสูงสุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา

การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก

บริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 สามารถนำประเด็นสำคัญมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

โดยรวมและรายด้านทั้ง 7 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูดมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ด้านผู้นำน่ารัก และด้านผู้นำยกย่อง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายอย่างตรงประเด็น เพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ใช้คำพูดไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย ไม่ก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงาน สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ มีเหตุผล และสามารถเป็นแบบอย่างทางการพูดและการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี เมื่อพิจารณา ประเด็นที่น่าสนใจ พบว่ามีประเด็นในการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

1.1 ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะการสื่อสารที่ดี มีการใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายอย่างตรงประเด็นเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ ใช้คำพูดไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย ไม่ก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงาน

สามารถใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี สามารถเสนอแนวคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างรอบคอบ มีเหตุผล และสามารถเป็นแบบอย่างทางการพูดและการสื่อสารให้บุคลากรในสถานศึกษาสามารถปฏิบัติตามได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2556). ที่กล่าวว่า คนผู้สั่งสอนหรือให้การศึกษา ผู้ทำหน้าที่สั่งสอน ให้การศึกษาแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะครูอาจารย์พึงประกอบด้วยคุณสมบัติ และประพฤติตามหลักปฏิบัติของความเป็นกัลยาณมิตร คือ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ซึ่งหมายถึง การรู้จักพูดชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจ รู้ว่าเมื่อใดควรพูด พูดอะไร พูดอย่างไร คอยให้คำแนะนำตักเตือน เป็นที่ปรึกษาที่ดี และให้แนวคิดในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ อย่างรอบคอบ มีเหตุผล ผู้นำควรใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามลำดับ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระมหาสมชาย สิริปัญโญ (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ประชาชนมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประชาชนที่มี อายุ อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มี เพศ และระดับการศึกษา ที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และ 3) แนวทางการพัฒนาการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี มีดังนี้ ผู้บริหารควรสร้างความเข้าใจและรู้ถึงความต้องการของประชาชน สร้างภาวะความเป็นผู้นำ และมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ปรับปรุงแก้ไขการบริหารในส่วนที่มีข้อผิดพลาด รับฟังปัญหาประชาชน สามารถสื่อสารและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดีได้

1.2 ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสียหรือไม่ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่เสื่อมเสีย และห้ามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย มีความรับผิดชอบต่อภาระกิจของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้า มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ พระณรงค์ กิตติธโร (เด่น ประเสริฐ) (2564). ที่ได้ให้นิยามของด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีไว้ว่าหมายถึง การที่ผู้นำที่ไม่ใช่ความรู้ในการกล่าวชักนำเพื่อน บุคลากรทางการศึกษา หรือคนรอบข้างไปในทางที่ผิดต่อคุณธรรมจริยธรรม อันจะทำให้ผู้นั้นเกิดความเสื่อมเสียแก่ตนเอง บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้นำที่มีความประพฤติเช่นนี้ ย่อมถือเป็นผู้ให้คำปรึกษาที่ดี เพราะผู้นำมีภาวะความเป็นผู้นำในการพัฒนาการบริหารงานหรือการปฏิบัติหน้าที่การงานที่เป็นแบบอย่างที่ดี

ทั้งต่อหน้าและลับหลัง ผู้นำมีแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนที่เจริญก้าวหน้าในหน้าที่และการปฏิบัติงาน และผู้นำมีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมดตามลำดับ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สอนชัย ระเบียบศรี (2554) ที่ได้ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาสถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย มีการปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงตามค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีมีค่ามากที่สุด รองลงมาคือ ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำน่ายกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำเอาใจใส่ และด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย เปรียบเทียบตามเพศ พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำน่ายกย่องแตกต่างระดับน้อย ส่วนด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด และด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีไม่แตกต่างกัน และ 3) ผลการเปรียบเทียบคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคลตามการรับรู้ของครูสถานศึกษาเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย เปรียบเทียบตามประสบการณ์พบว่าไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านผู้นำน่ายกย่อง แตกต่างระดับน้อย ส่วนด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำน่ายกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดีไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านผู้นำเอาใจใส่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถเข้าถึงจิตใจของผู้อื่นได้เป็นอย่างดี ตั้งอยู่ในศีล สมาธิ และปัญญาอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างแก่คนรอบข้าง และบุคลากรในสถานศึกษาได้ มีความรักความเมตตา โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน ทำให้คนรอบข้างรู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ จนเกิดเป็นความไว้วางใจ และสามารถเป็นที่ปรึกษาแก่คนรอบข้างได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับพระธรรมค์ กิตติธโร (เด่น ประเสริฐ) (2564). ที่ได้ให้นิยามของด้านผู้นำเอาใจใส่ไว้ว่าหมายถึง การที่ผู้นำสามารถเข้าถึงจิตใจของบุคลากรในสถานศึกษาทุก ๆ คน ด้วยความรัก และเมตตา โดยมีหวังสิ่งตอบแทนใด ๆ ทำให้บุคลากรทางการศึกษา หรือผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกอบอุ่นใจ สบายใจ และอยากคบหา อยากเข้าไปปรึกษา ผู้นำที่ประพฤติเช่นนี้ย่อมเป็นที่รักของเพื่อน คนรอบข้าง หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังษี (2564) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตรสถานศึกษา ป้อมนาคราชสวาทยานท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6

ผลการวิจัยพบว่า 1) ผู้บริหารและครูมีความคิดเห็นต่อการใช้หลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารสถานศึกษา ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด และรายข้อ มี 5 ข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำมีความอดทน และด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ตามลำดับ และ 2) แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม มีดังนี้ (1) ด้านผู้นำเอาใจใส่ เข้าถึงจิตใจ มีนิสัยดีเข้าใจบุคลากร มีบุคลิกภาพดี แต่งกายเรียบร้อย และยิ้มแย้มแจ่มใส มีอัธยาศัยไมตรีจิตดี (2) ด้านผู้นำนำเคารพ มีความประพฤติสมควรแก่ฐานะ อารมณ์หนักแน่นทุกสถานการณ์เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากร และมีคุณธรรม จริยธรรม (3) ด้านผู้นำน่ายกย่อง มีความรู้จริง ต้องไม่เผด็จการในการสั่งงาน ผู้นำต้องมีความเป็นประชาธิปไตย และมีความรู้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (4) ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด รู้จักพูดชี้แจงให้เข้าใจ (5) ด้านผู้นำมีความอดทน ต้องกล้าเผชิญหน้าต่อความล้มเหลว และความอดทนจะช่วยให้ผู้นำสามารถผ่านอุปสรรค และนำพาทีมไปสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน (6) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ใช้ภาษาหรือถ้อยคำที่มีความหมาย มีนัยยะลึกซึ้ง ชวนคิด และกระตุ้นให้ผู้ฟังเกิดแรงบันดาลใจ และ (7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ชี้นำหรือส่งเสริมให้ผู้ตามหรือทีมงานเดินไปในทิศทางที่ถูกต้อง เหมาะสม และก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง และสังคม

1.4 ด้านผู้นำมีความอดทน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาพร้อมที่จะรับฟังปัญหา และให้คำปรึกษาได้อย่างมีเหตุผล มีความอดทนต่อถ้อยคำเชิงลบที่เป็นการตำหนิเกี่ยวกับการทำงาน มีความอดทนต่อคำพูดเสียดสีจากคนรอบข้างและสามารถควบคุมอารมณ์ได้ พร้อมรับฟังคำแนะนำ คำตักเตือน หรือคำวิพากษ์วิจารณ์ ด้วยจิตใจที่เข้มแข็ง มั่นคง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งสอดคล้องกับ พระณรงค์ กิตติธโร (เด่นประเสริฐ) (2564). ที่ได้ให้นิยามของด้านผู้นำมีความอดทนไว้ว่าหมายถึง การที่ผู้นำมีความพร้อมที่จะรับฟังคำพูดของผู้อื่น ได้แก่ คำถาม คำเสนอแนะ และคำวิพากษ์วิจารณ์ โดยไม่ได้แย้งทั้งที่ผู้อื่นยังกล่าวไม่จบ หรือมีกิริยาที่ทำเป็นไม่สนใจ แต่เพียงยอมรับฟังคำพูดของผู้อื่น และนำมาไตร่ตรองอยู่เสมอ ผู้ที่ประพฤติเช่นนี้ ย่อมถือเป็นผู้ฟังที่ดี มีความอดทนต่อถ้อยคำที่กล่าวถึงการทำงานที่ตนเองบริหารจัดการด้วยความเข้มแข็ง มั่นคง ในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จและผู้นำที่พร้อมจะรับฟังปัญหาและคำปรึกษาอย่างมีเหตุผล ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัญญาภรณ์ ดวงทางใต้ (2562) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง หลักธรรมในการเป็นกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนาเถรวาท ผลการวิจัยพบว่าความเป็นกัลยาณมิตร คือ เพื่อนที่ดีคอยช่วยเหลือเพื่อนอย่างจริงใจ โดยไม่หวังสิ่งใดตอบแทน มีสิ่งดี ๆ ให้กันด้วยความจริงใจ คุณสมบัติของกัลยาณมิตร ซึ่งเรียกว่า กัลยาณมิตร 7 คือ (1) ด้านผู้นำเอา

ใจใส่ (2) ด้านผู้นำน่าเคารพ (3) ด้านผู้นำยกย่อง (4) ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด (5) ด้านผู้นำมีความอดทน (6) ด้านผู้นำสามารถอธิบายเรื่องยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจ (7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่สามารถนำมาประยุกต์ปรับใช้ในสังคมไทย ได้แก่ ปฏิสันถาร 2 พรหมวิหาร 4 ขรรยาวาส 4 สังคหวัตถุ 4 ทิศา 6 สาราณียธรรม 6 และสัพปุริสทาน 8 เพื่อเป็นหลักในการประพฤติปฏิบัติตนเมื่อต้องอยู่ร่วมกับบุคคลอื่น

1.5 ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีแนวทางในการพัฒนางานเกี่ยวกับการบริหารที่ชัดเจน เข้าใจง่าย มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับงานเกี่ยวกับการบริหารที่ซับซ้อนให้ผู้อื่นสามารถเข้าใจได้โดยง่าย มีการชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา มีการใช้เทคนิคในการสื่อสารที่หลากหลายและเหมาะสม สามารถอธิบายเรื่องที่ซับซ้อนให้เห็นเป็นรูปธรรมที่เข้าใจได้ง่าย ทำให้บุคลากรคลายข้อสงสัยจากประเด็นหรือหัวข้อต่าง ๆ ที่เข้าใจยากให้เข้าใจได้ง่ายขึ้น จนสามารถนำไปแก้ไขปัญหานั้นที่ประสบอยู่ให้บรรลุตามเป้าหมายได้ ซึ่งสอดคล้องกับ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2556). ที่กล่าวว่า คนผู้สั่งสอนหรือให้การศึกษาแก่ผู้อื่น โดยเฉพาะครูอาจารย์ พึงประกอบด้วยคุณสมบัติและประพฤติตามหลักปฏิบัติของความเป็นกัลยาณมิตร คือ ผู้นำที่สามารถกล่าวแถลงเรื่องสำคัญได้ ซึ่งหมายถึงการกล่าวชี้แจงเรื่องต่าง ๆ ที่ยุ่งยากลึกซึ้งให้เข้าใจได้ และสอนศิษย์ให้ได้เรียนรู้เรื่องราวที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไป การรู้จักสอนจากสิ่งที่ย่อยไปหายาก หรือมีความลึกซึ้งขึ้นตามลำดับการชี้แจงของผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา ผู้นำมีการวิเคราะห์ข้อมูลงานบริหารที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน และผู้นำพร้อมรับฟังผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่มีอคติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสนันท์ บุญปุ (2563) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า 1) สภาพปัจจุบันความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทั้ง 7 ด้าน คือ ด้านเป็นผู้ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้านผู้นำน่าเคารพ ด้านผู้นำยกย่อง ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำมีความอดทน ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี 2) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 2 หลักการ คือ 1. คุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา ตามหลักกัลยาณมิตร ทั้ง 7 ด้าน และ 2. แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ มี 4 วิธี คือ การให้การศึกษา การประชุมเชิงปฏิบัติการ การอภิปรายกลุ่ม และการศึกษาดูงานนอกสถานที่ และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะความเป็น

กัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 1. คุณลักษณะ ความเป็นกัลยาณมิตรของอาจารย์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2. วิธีการพัฒนา 3. สื่ออุปกรณ์ และ 4. การประเมินผลการพัฒนา เป็นแนวทางการพัฒนาอาจารย์ตามหลัก กัลยาณมิตร ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความสำคัญสำหรับอาจารย์ผู้สอนที่มีหน้าที่หลักคือการสั่งสอน นิสิตผู้เรียนให้เป็นผู้มีความประพฤติที่สมบูรณ์ทั้งวิชาการและคุณธรรม

1.6 ด้านผู้นำน่าเคารพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษาเป็นผู้ที่มีความหนักแน่น ปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างแก่บุคลากรในสถานศึกษาในทาง สร้างสรรค์ มีใจที่สงบ มีเหตุผล ไม่ใจร้อน ไม่เป็นคนเจ้าอารมณ์ เป็นคนไม่หวั่นไหวต่อลาภ ยศ สรรเสริญ ปราศจากอคติและความลำเอียง มีความคงเส้นคงวา และเสมอต้นเสมอปลาย ซึ่งสอดคล้อง กับงานวิจัยของ สมมาตร กลิ่นเกสร (2552) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การศึกษาความเป็นกัลยาณมิตรของ ผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1) ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารมีการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก ทุกด้านเรียงตามลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านความน่ายกย่อง ด้านผู้นำเอาใจใส่ และด้าน ผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านผู้นำน่าเคารพ และ 2) ผล การเปรียบเทียบความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 จำแนกตาม เขตพื้นที่การศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรีโดยภาพรวม มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผู้นำเอาใจใส่ ด้าน ผู้นำน่าเคารพ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำมีความอดทน และด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี มี ความแตกต่างกัน

1.7 ด้านผู้นำน่ายกย่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากผู้บริหาร สถานศึกษามีความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม มีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เปิดใจ และ พยายามทำความเข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีความมั่นใจและภาคภูมิใจใน ตัวเอง เป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความสามารถ รู้จริง เก่งจริง มีคุณธรรมความดีงามอย่างแท้จริง มีความ น่ายกย่องด้วยความเป็นผู้รอบรู้ ทรงภูมิปัญญาที่แท้จริง รวมทั้งปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สามารถเป็น แบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ระลึกถึง ได้เอื้ออำนงด้วยความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องกับ สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน) (2564). พระทรงตรัสว่า “การรู้จักผล คือ มีความรู้จริง การรู้จัก ว่าสิ่งที่ตนกำลังได้รับนั้น เกิดจากเหตุใด เป็นผลอันเกิดจากการกระทำอย่างไร ผลดีที่กำลังได้รับเกิด จากเหตุอย่างไร ผลร้ายที่กำลังได้รับเกิดจากเหตุอะไร” สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่รู้จักผล จะต้องพิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบเสียก่อนจะลงมือปฏิบัติ เพราะเข้าใจดีว่าผลทั้งหลายย่อมมีมา

แต่เหตุ การกระทำของผู้บริหารในการรู้จักความหมายและความมุ่งหมายของหลักการในการปฏิบัติงาน รู้จักและเข้าใจวัตถุประสงค์ของเป้าหมายในกิจการนั้น สามารถวิเคราะห์ผลที่จะได้รับการดำเนินงานต่าง ๆ อย่างถูกต้อง ความเป็นผู้นำมีกระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ ๆ และ เป็นผู้นำวางตัวอย่างเหมาะสมกับความเป็นผู้นำในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักกัลยาณมิตร

2. ประสิทธิภาพของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เชียงราย เขต 3 โดยรวมและรายด้านทั้ง 4 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านการบรรลุ เป้าหมายของสถานศึกษามีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาสถานศึกษา ด้านการพัฒนา นักเรียนให้มีเจตคติทางบวก และด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากสถานศึกษามีความสามารถในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง พัฒนาเพื่อให้มีการปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และสิ่งแวดล้อมที่แท้จริงที่บูรณาการผสมผสานคงสภาพของ สถานศึกษาให้เกิดความพึงพอใจและผลสำเร็จของการทำงานให้สถานศึกษาหรือหน่วยงานให้เกิด ประโยชน์สูงสุด โดยพิจารณาจากความสามารถในการผลิตนักเรียนที่มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง และสามารถพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวก ตลอดจนสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมทั้ง ภายในและภายนอก และรวมทั้งสามารถแก้ปัญหาภายในสถานศึกษาจนทำให้เกิดความพึงพอใจใน การทำงานซึ่งเป็นการมองประสิทธิภาพในภาพรวมทั้งระบบ เมื่อพิจารณาประเด็นที่น่าสนใจ พบว่ามี ประเด็นในการอภิปรายผลตามลำดับ ดังนี้

2.1 ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ เนื่องจาก สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และเป้าหมายของสถานศึกษา โดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและ ภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา บุคลากร ในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์ในการปฏิบัติงานของสถานศึกษา ซึ่งในการวางแผนกล ยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ สถานศึกษายังมีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรได้ตรงตามความสามารถและความถนัดได้ อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Robbins (2003, p. 258) ที่ได้กล่าวถึงแนวทางการบรรลุเป้าหมาย เพื่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาไว้ดังนี้ 1) องค์กรต้องมีเป้าหมายแน่นอน (ultimate goals) 2) เป้าหมายต้องมีความชัดเจนและเข้าใจตรงกัน 3) เป้าหมายต้องไม่มากเกินไป 4) เป็นเป้าหมายที่มี ความเห็นสอดคล้องกัน 5) สามารถวัดความก้าวหน้าของเป้าหมายได้ โดยเป้าหมายของโครงการที่จะ ทำให้เป็นไปตามฐานคติ ควรจะทำให้เป็นเป้าหมายเชิงปฏิบัติการ (Operative Goals) เป็นเป้าหมาย เฉพาะ (Specific Goals) ขององค์กรเพื่อให้เข้าใจตรงกันและสามารถวัดได้

2.2 ด้านการพัฒนาสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร สถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 มีการศึกษา และ

วิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่การวางแผนการปฏิบัติงานในการพัฒนาสถานศึกษา มีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง โดยในการดำเนินการพัฒนาสถานศึกษานั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารสถานศึกษา มีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งยังมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสถานศึกษานำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษาอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ Malt (1972 อ้างอิงใน Hoy and Miskel, 2001, pp. 305-306) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความสามารถในการปรับเปลี่ยนและพัฒนาสถานศึกษา คือ ความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาและครูในสถานศึกษาที่ร่วมกันพัฒนา เปลี่ยนแปลงวิธีดำเนินงาน ทางด้านวิชาการ การเรียนการสอน เพื่อให้สถานศึกษามีความก้าวหน้าและเป็นไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป โดยพิจารณาจากลักษณะการยอมรับของครูต่อการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ทั้งการบริหาร และการเรียนการสอน ความสามารถของครูต่อการพัฒนาหรือปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินการของตนเอง ความกระตือรือร้นของครูที่จะปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอน ตลอดจนพิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่ได้จากการปรับปรุงหรือพัฒนาสถานศึกษา

2.3 ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษามีการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเข้าใจลักษณะนิสัย และข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของนักเรียนเพื่อนำมาสู่การวางแผนการใช้วิธีการเสริมแรงที่เหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้ได้รับการยกย่อง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้สถานศึกษายังมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็น และยอมรับนับถือผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ Mott (2001) ที่ได้กล่าวไว้ว่า การพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก หมายถึง การที่สถานศึกษาสามารถทำให้นักเรียนที่ได้รับการจัดศึกษาจากสถานศึกษา มีความคิดเห็น ท้าทาย ความรู้สึก หรือพฤติกรรมแสดงออกในทางที่ดีงาม สมเหตุสมผล และสอดคล้องกับความต้องการของสังคม โดยการจัดการศึกษานอกจากจะเสริมสร้างความเจริญให้แก่บุคคลทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านร่างกายสมบูรณ์แข็งแรง มีพัฒนาการส่วนต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับวัย ด้านสติปัญญามีความรู้ ใฝ่เรียน รู้จักคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล และมีความคิดสร้างสรรค์ ด้านสังคม สามารถนำความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นไปใช้ในการดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข และด้านจิตใจ รู้จักเหตุผล มีวินัย คุณธรรม และจริยธรรมอย่างเหมาะสมและดีงาม

ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทินกร ประเสริฐหล้า (2553) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร เขต 1 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีทัศนคติทางบวกอยู่ในระดับมาก

2.4 ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก สถานศึกษามีการจัดการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนอยู่ในระดับที่ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำหรือบรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ รวมถึงการที่นักเรียนมีผลการทดสอบระดับชาติที่ผ่านเกณฑ์ และมีความพัฒนาการที่ดีอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้นักเรียนยังต้องมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี และความสามารถในการสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้นักเรียนจบการศึกษาได้ตามหลักสูตร สามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือนำความรู้ไปประกอบอาชีพได้อย่างเหมาะสม โดยการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาสื่อนวัตกรรม รวมถึงการจัดบรรยากาศการเรียนรู้และการจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม นอกจากนี้ผู้บริหารยังควรส่งเสริมให้นักเรียนได้รับโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมหรือการแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับนักเรียน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐิตา วิหครัตน์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษาในจังหวัดสมุทรปราการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาตามการรับรู้ของผู้บริหาร ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานด้านความสามารถในการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูงอยู่ในระดับมาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผลการวิจัยพบว่าการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยในภาพรวมมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาทุกด้านมีความสัมพันธ์กันทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เช่นกัน โดยการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษามากที่สุด คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงมาก รองลงมาคือ ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด ด้านผู้นำยกย่อง ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง ด้านผู้นำนำเคารพ และด้านผู้นำเอาใจใส่ ตามลำดับ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของสถานศึกษาน้อยที่สุด คือ ด้านผู้นำมีความ

อดทน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและเชื่อมั่นในการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหาร เนื่องจากผู้บริหารมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปยังผู้ร่วมงานได้เป็นอย่างดี มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ สมบูรณ์ พรธนาภพ (2560) ที่กล่าวถึง ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษาไว้ว่า เป็นความสำเร็จของสถานศึกษาที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิผลในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่สามารถใช้ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบริหารงาน เพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่วางไว้ และยังสอดคล้องกับ นาริรัตน์ กว้างขวาง (2561) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปได้ว่า การบริหารสถานศึกษาตามหลักกัลยาณมิตรทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านผู้นำเอาใจใส่ 2) ด้านผู้นำเอาเคารพ 3) ด้านผู้นำเอายกย่อง 4) ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด 5) ด้านผู้นำมีความอดทน 6) ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความลึกซึ้ง และ 7) ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีการบริหารงานโดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อข้าราชการครู และรับฟังความคิดเห็นของข้าราชการครูในสถานศึกษา โดยให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาสามารถวิพากษ์วิจารณ์การบริหารงาน และได้ยึดหลักทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้กับการบริหาร สร้างความเข้าใจที่ดีให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษา เช่น รู้จักพูดให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเข้าใจในแนวทางการบริหารในแต่ละปีงบประมาณ และให้ข้าราชการครูในสถานศึกษาเสนอแนวทางการพัฒนาสถานศึกษาของตนเองได้ จึงมีความสอดคล้องและใกล้เคียงกันกับหลักกัลยาณมิตรธรรม โดยหลักกัลยาณมิตรธรรมนั้น ช่วยให้ผู้บริหารบริหารงานด้วยการสร้างความพอใจให้กับข้าราชการครูในสถานศึกษา และเป็นแบบอย่างที่ดีในการบริหาร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ด้านผู้นำยกย่อง มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยผู้บริหารมีการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรอยู่ในระดับมาก ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรให้ความสนใจในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ควรมีวิสัยทัศน์ มองการณ์ไกล เปิดใจ และพยายาม

ทำความเข้าใจต่อสิ่งใหม่ ๆ หรือองค์ความรู้ใหม่ ๆ อยู่เสมอ ควรมีความมั่นใจและภาคภูมิใจในตัวเอง ควรเป็นผู้ที่มีสติปัญญา มีความสามารถ รู้จริง เก่งจริง ควรมีคุณธรรมความดีงามอย่างแท้จริง มีความน่าเชื่อถือด้วยความเป็นผู้รอบรู้ ทรงภูมิปัญญาที่แท้จริง รวมทั้งปรับปรุงตนเองอยู่เสมอ สามารถเป็นแบบอย่างให้กับบุคลากรในสถานศึกษาได้ระลึกถึง ได้เอ่ยนามถึงความภาคภูมิใจ

2. จากผลการศึกษาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า ประสิทธิผลของสถานศึกษาด้านการพัฒนาให้นักเรียนให้มีเจตคติทางบวกมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยสถานศึกษามีประสิทธิผลของสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ดังนั้นสถานศึกษาควรมีการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์บรรลุตามมาตรฐานการศึกษาที่สถานศึกษากำหนดไว้ โดยการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวกนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้ครูมีการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนมีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรม จริยธรรม มีความเข้าใจลักษณะนิสัย และข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญของนักเรียนเพื่อนำมาสู่การวางแผนการใช้วิธีการเสริมแรงที่เหมาะสม ส่งเสริมให้นักเรียนมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้ได้รับการยกย่อง มีเจตคติที่ดีต่อการเรียน มีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเองและผู้อื่น นอกจากนี้สถานศึกษายังควรมีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัย คุณธรรมจริยธรรมของนักเรียนอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล รับผิดชอบความคิดเห็น และยอมรับนับถือผู้อื่น

3. จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 พบว่า การบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาในระดับสูง โดยด้านที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์สูงสุด คือ ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงควรเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสียหรือไม่ชักจูงผู้ใต้บังคับบัญชาไปในทางที่เสื่อมเสียและห้ามไม่ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย มีความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด มีแนวทางในการพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นไปในทิศทางที่เจริญก้าวหน้า มีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการเป็นแบบอย่างในการทำงาน มีศิลปะในการโน้มน้าวจิตใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้เป็นผู้ที่มีความประพฤติที่ดี และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาสภาพปัญหาและแนวทางการพัฒนาประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

2. ควรศึกษาการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

บรรณานุกรม

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2552). *หลักสูตรแกนกลางการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551*.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- ขวัญตา เกื้อกูลรัฐ. (2554). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของสถานศึกษาพระราชมุนี เขต 2. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี*.
- ขวัญใจ อังตระกูล และคณะ. (2550). *การจัดการ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร*.
- เขมมารี รัชชชุชีพ. (2553). *ทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ : ทริปเพิลกรุ๊ป*.
- จิตติมา อัครดิพงษ์. (2561). *แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์. ปีที่ 20 ฉบับที่ 1, 2561 : 1478*.
- จรรณี แก้วเย็น. (2556). *เทคนิคการบริหารงานวิชาการในสถานศึกษา : กลยุทธ์และแนวทางการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารมืออาชีพ, ยะลา : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา. จันทรานี สงวนนาม*.
- จันทรานี สงวนนาม. (2553). *ทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการบริหารสถานศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: บุ๊คพอยท์*.
- ทินกร ประเสริฐกล้า. (2553). *การบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ส่งผล ต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาสกลนครเขต1. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร*.
- ชญัญญภรณ์ ดวงางใต้ “*หลักธรรมในการเป็นกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนาเถรวาท*”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2556)*.
- ธิตยา ภระบัน. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยพะเยา*.

นงลักษณ์ สิริวัฒนพันธ์. (2554). *พัฒนาบุคลิกผู้นำและนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สุขภาพ.

นพพงษ์ บุญจิตราดลย์. (2557). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. นนทบุรี: ตีรณ สาร.

นาริรัตน์ กว้างขวาง. (2561). *การบริหารงานโรงเรียนโดยใช้หลักกัลยาณมิตร ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสนา มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

ปิยะดา ก่อวุฒิกุลรังษี. (2564). *แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำผู้บริหารตามหลักกัลยาณมิตรธรรม โรงเรียนป้อมนาคราชสวาทยานนท์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 6. ใน วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*

ปัญญา แก้วกีร. (2552). *การบริหารจัดการศึกษาในรูปแบบการใช้โรงเรียนหรือเขตพื้นที่การศึกษาเป็นฐาน*. กรุงเทพฯ : ภาพพิมพ์.

พรชนก ทองลาด. (2551). *อิทธิพลของพรหมวิหารธรรมที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน และการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานเซรามิกในภาคเหนือตอนบน*. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พระณรงค์ กิตติธโร (เด่น ประเสริฐ). (2559). *การศึกษาเปรียบเทียบปรัชญาการศึกษาของพุทธทาสภิกขุและพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต)*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสนามหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระณรงค์ กิตติธโร (เด่น ประเสริฐ). (2564). *กัลยาณมิตร*. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://www.thaihealthlife.com>

พระธรรมปิฎก, (ป.อ. ปยุตฺโต), 2538. *พุทธธรรม ฉบับปรับปรุงและขยายความ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (พุทธทาส อินทปัญโญ). (2554). *โอวาทท่านอาจารย์พุทธทาสแด่ยุวชน*. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสภา.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *หลักการศึกษาในพระพุทธศาสนา*.

กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2556). *ธรรมญญูชีวิต*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัย.

พระมหาสมชาย สิริปัญโญ, “การบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตรธรรมของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลบ้านชัย อำเภอบ้านดุง จังหวัดอุดรธานี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา*, (2557).

พระมหาบุญเพียร ปุณณวิริโย (แก้ววงศ์น้อย). (2554). *แนวคิดและวิธีการขัดเกลาทางสังคมในสถาบัน ครอบครัวตามแนวพระพุทธศาสนา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา พระพุทธศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาสุธีร์วรินทร์ อินธิแสง. (2556). *หลักกัลยาณมิตรของผู้บริหารในโรงเรียนประถมศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร การศึกษา: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

พระราชวรมุณี (ประยูร ธมมจิตโต). (2551). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : มูลนิธิพุทธธรรม.

พระราชชนันท์มุณี (ปัญญานันทภิกขุ). (2557). *ความเป็นครูวิชาชีพ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระอธิป อธิปัญโญ (ชัยสวัสดิ์อารี), “การศึกษาหลักกัลยาณมิตรในพระพุทธศาสนา”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2552)*, บทคัดย่อ.

ภิญโญ สาร. (2557). *หลักการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

มาศโมฬี จิตวิริยธรรม. (2552). *คุณธรรมที่ส่งเสริมการเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. ปริญญาดุขนิพนธ์ คณะศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มนทิพย์ ทรงกิตติพิศาล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษา ในพื้นที่ภาคใต้ของประเทศไทย* . มหาวิทยาลัยรามคำแหง/กรุงเทพฯ.

มนัสนันท์ บุญปุ, “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะกัลยาณมิตรของอาจารย์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2563), บทคัดย่อ.

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

มัลลิกา ต้นสอน (2559 : 56). ประสิทธิภาพของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

ยุกตนันท์ หวานฉ่ำ. (2555). การบริหารสถานศึกษากับประสิทธิผลของโรงเรียน ในอำเภอคลองหลวง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วัลลยา โคตรนรินทร์. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของทีมในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 25. วารสารศึกษาศาสตร์ ฉบับวิจัยบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 5(2), 100-106.

วันวิสา พรหมสุวรรณ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานวิชาการกับประสิทธิผลของสถานศึกษา ตามความคิดเห็นของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา สงขลา เขต 3, สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วินิจ เกตุขำ (2550 : 203). ความสำคัญของประสิทธิผลของสถานศึกษา. กรุงเทพฯ : วัฒนาพานิช.

วิโรจน์ สารรัตนะ. (2557). แนวคิด ทฤษฎี และประเด็นเพื่อการบริหารทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ซีเอ็ดบุ๊คเซ็นเตอร์.

สนธชัย ระยัปศรี. (2554). ศึกษาคุณลักษณะผู้นำแบบกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนเครือข่าย 58 สังกัดกรุงเทพมหานคร เขตบางกอกน้อย. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

สัมนา ธรณิธย์. (2560). *หลักทฤษฎีและปฏิบัติการบริหารการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 4.

กรุงเทพฯ : ข้าวฟ่าง. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาพะเยาเขต2. (2563).

แผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2563. ระบุ : กลุ่มงานนโยบายและแผน.

สมบุญ พรธนาภพ. (2550). *คุณธรรมสำหรับนักบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร:
ไทยวัฒนาพานิช.

สมมาตร กลิ่นเกสร, “ความเป็นกัลยาณมิตรของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานช่วงชั้นที่ 3-4 สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสุพรรณบุรี”, *วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2552*), บทคัดย่อ.

สมเด็จพระสังฆราช (เจริญ สุวฑฺฒโน), *ธรรมศึกษา*, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: [http://mahamakuta.
inet.co.th/study/study๖๔/mk6412html](http://mahamakuta.inet.co.th/study/study๖๔/mk6412html). [27 มิถุนายน 2564].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(ก.พ.) .2543. *การบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี
(Good Governance)*. รายงานประจำปี2541-2543. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ
ข้าราชการพลเรือน.

สุเมธ แสงนิมมล. *ภาวะผู้นำกับธรรมาภิบาลในการบริหารงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ:
ส เจริญ การพิมพ์, 2552.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา องค์การมหาชน. (2547). *พระราชบัญญัติ
การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน
รับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษาองค์การมหาชน.

สวัสดิ์ทองมีเพชร. (2561). *ชุดฝึกอบรมวิธีพัฒนาจิต*. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

สุรีย์พร บุสดี. (2559). *ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพของการทำงาน
เป็นทีมใน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.

ไชยา วงศ์เวียน, “การใช้รูปแบบกัลยาณมิตรประเมินของผู้ประเมินภายนอกตามการรับรู้ของ
โรงเรียนเวียงป่าเป้าวิทยาคม จังหวัดเชียงราย”, *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต,*
(2552).

เสรี ภัคดี และคณะ. (2565). *ศึกษากระบวนการบริหารของผู้บริหาร สถานศึกษากับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดอาชีวศึกษา จังหวัดยะลา*. วารสาร มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 9(2): 95 – 111.

Bennis, Warren G. *The Unconscious Conspiracy Why Leaders Can't Lead*. New York: Amacom, 1976.

Dublin, A. J. (2000). *Essentials of Management (5th Edition)*. Albany: South-Western College.

Goodman, P. S. R., E.; & Schminke, M. (1987). *Understanding Group in Organization Research in Organization Behavior*, 9, 121-173.

Hackman, J. R. (1987). The design of work teams. In L. W. Lorsch (Ed.), *Handbook of organizational behavior* (pp. 315-342). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Hoy, Wayne K. and Cecil G, Miskel. (2001). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 6 th ed. Mc Graw – Hill International Edition 2001.

Hall. Robbins, S. P. C., M. (2005). *Management (8th edition)*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.

Hellriegel, D. S., J.W. (2004). *Organizational Behavior (7th edition)*. Ohio: Thomson South West.

Pearce, J. A. R., E.C. (1987). *The Design and Activation of Self-Regulating Work Group*. Human Relations, 40(11), 751-782.

Robbins, S. P. (2003). *Organizational Behavior (9th Edition)*. New Jersey: Prentice

Warren G Bennis, *The Unconscious Conspiracy Why Leaders Can't Lead* (New York: macom, 1976), 73-78.



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมืองานวิจัย

1. ชื่อ ผศ.ดร.สุนทร คล้ายอ่ำ

ตำแหน่ง อาจารย์

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

2. ชื่อ ผศ.ดร.วัชร จตุพร

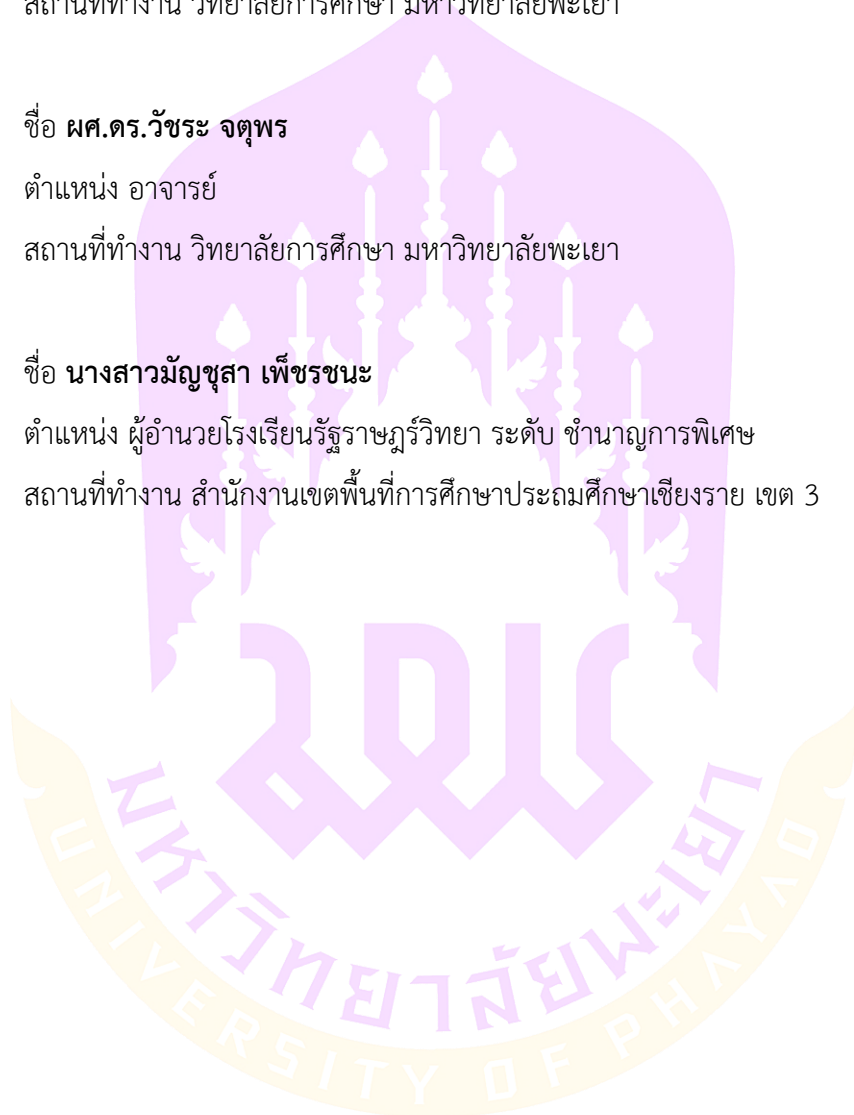
ตำแหน่ง อาจารย์

สถานที่ทำงาน วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา

3. ชื่อ นางสาวมัญชุสา เพ็ชรชนะ

ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนรัฐราษฎร์วิทยา ระดับชำนาญการพิเศษ

สถานที่ทำงาน สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3



ภาคผนวก ข ตารางการหาค่า IOC

ค่า IOC ของแบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง แบบตรวจสอบความสอดคล้องของข้อความกับจุดประสงค์ (IOC)

สำหรับผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน

อธิบายความหมาย ดังนี้

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา +1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นๆ ตรงเนื้อหาจริง

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อความนั้นๆ ตรงเนื้อหาจริงหรือไม่

ความสอดคล้องเชิงเนื้อหา -1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อความนั้นๆ ไม่ตรงเนื้อหา



การหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผล
ของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

แสดงการหาค่าดัชนีความสอดคล้องของเครื่องมือ (IOC)

ข้อที่	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	แปลผล
	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวมคะแนน		
1	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
3	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
14	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
18	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	0	1	1	2	0.67	ใช้ได้
21	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ						
ข้อที่	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 1	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 2	ผู้เชี่ยวชาญคนที่ 3	รวมคะแนน	ค่า IOC	แปลผล
30	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
32	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
34	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
36	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
39	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
41	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
43	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
44	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
45	1	0	1	2	0.67	ใช้ได้

ภาคผนวก ค เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง : แบบสอบถามเพื่อการวิจัย มีวัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
2. เพื่อศึกษาหลักการและวิธีการการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษา สำหรับผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของครู

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษา และครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ดังนี้

แบบสอบถามฉบับนี้ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้นและคำตอบแบบสอบถามของท่าน ผู้วิจัยจะเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลกระทบต่อผู้ให้ข้อมูลแบบสอบถามแต่ประการใดๆ ทั้งสิ้น และได้โปรดเมตตาตอบคำถามของแบบสอบถามความคิดเห็น ตามสภาพที่เป็นจริงเพราะคำตอบของข้อคำถามนั้น มีความสำคัญยิ่งต่อผลของการวิจัย และจะทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลวิจัยความชัดเจนในการดำเนินการวิจัย และเป็นประโยชน์ต่อแนวทางพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3 ต่อไป ขอขอบพระคุณผู้บริหารและคณะครูทุกท่านที่ให้ความร่วมมือและตอบแบบสอบถาม

นายไกรระวี จันตะคาด
 นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาบริหารการศึกษา
 หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของครู

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง (...) ที่อยู่หน้าข้อความซึ่งตรงกับสภาพความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน และเติมข้อความลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. เพศ
 (.....) ชาย (.....) หญิง (.....) ไม่ระบุเพศ
2. วุฒิการศึกษา
 (.....) การศึกษาระดับปริญญาตรี (.....) การศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี
3. ตำแหน่งงานปัจจุบัน
 (.....) ผู้บริหารสถานศึกษา/รองผู้อำนวยการสถานศึกษา (.....) ครู
4. ประสบการณ์การทำงาน
 (.....) ต่ำกว่า 6 ปี (.....) 6-10 ปี
 (.....) 11-15 ปี (.....) 16-20 ปี
 (.....) 21-25 ปี (.....) 25 ปี ขึ้นไป
5. ขนาดสถานศึกษาต้นสังกัด
 (.....) ขนาดเล็ก (.....) ขนาดกลาง
 (.....) ขนาดใหญ่ (.....) ขนาดใหญ่พิเศษ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตร ผู้บริหารสถานศึกษา และ
ครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริง
ของท่านแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ระดับการบริหารงานตามหลักกัลยาณมิตร	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
1. ด้านผู้นำเอาใจใส่						
1	ผู้นำรู้จักการวางตัวที่เป็นกันเองให้เป็นที่ไว้วางใจกับทุกคน					
2	ผู้นำยึดถือหลักการเป็นแนวปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี					
3	ผู้นำมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้					
4	ผู้นำปฏิบัติหน้าที่อย่างมีวินัยและตรงต่อเวลา					
5	ผู้นำปฏิบัติงานโดยยึดหลักกัลยาณมิตรกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
2. ด้านผู้นำนำเคารพ						
1	ผู้นำนำเคารพ มีเมตตา กรุณา เป็นกันเองกับทุกๆ ทุกอาชีพ					
2	ผู้นำมีอารมณ์ มั่นคง รู้สึกลอดภัยเวลาทำงานร่วมกัน					

การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
3	ผู้นำมีความน่าเคารพเข้าถึงจิตใจทุกๆ คนและเพื่อนๆร่วมอาชีพ					
4	ผู้นำมีความน่าเคารพ ไม่เคยหวังสิ่งตอบแทนตอบแทนจากเพื่อนร่วมงาน					
5	ผู้นำมีความจริงใจคอยให้ความช่วยเหลือบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน					
3. ด้านผู้นำนายก้อง						
1	ผู้นำมีกระบวนการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ๆ					
2	ผู้นำมีความรู้ด้านการเรียนรู้หรือการเรียนการสอนเป็นอย่างดี					
3	ผู้นำมีความรับผิดชอบและพัฒนางานบริหารได้อย่างถูกต้อง					
4	ผู้นำมีการวางตัวอย่างเหมาะสมกับความเป็นผู้นำ					
5	ผู้นำมีบุคลิกภาพในการแสดงออกทางกาย วาจา อย่างสง่างาม					
4. ด้านผู้นำรู้จักการใช้คำพูด						
1	ผู้นำรู้จักใช้คำพูดชี้แจงงานที่มอบหมายตรงประเด็นนำไปปฏิบัติได้					

การบริหารงานตามหลักธรรมกัลยาณมิตรผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2	ผู้เป็นนักพูดที่ดีควรนำไปเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ					
3	ผู้นำใช้คำพูดไพเราะน่าฟัง ไม่หยาบคาย ก้าวร้าวกับเพื่อนร่วมงาน					
4	ผู้นำใช้คำพูดโน้มน้าวผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน					
5	ผู้นำเสนอแนวความคิดการแก้ไขปัญหาต่างๆอย่างรอบคอบ มีเหตุผล					
5. ด้านผู้นำมีความอดทน						
1	ผู้นำพร้อมที่จะรับฟังปัญหาและคำปรึกษาอย่างมีเหตุผล					
2	ผู้นำมีความอดทนต่อถ้อยคำที่กล่าวการทำงานที่บริหารจัดการ					
3	ผู้อดทนต่อคำพูดที่เสียดสีจากบุคคลรอบข้างและคุณอารมณ์ได้					
4	ผู้นำฟังคำแนะนำตักเตือน วิชาคุณวิจารณ์ต่างๆ อย่างมีความอดทน					
5	ผู้นำมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง ที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ					
6. ด้านผู้นำใช้ถ้อยคำที่มีความ ลึกซึ้ง						
1	ผู้นำมีแนวทางการพัฒนางานบริหารชัดเจนเข้าใจง่าย					

การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับการพัฒนา				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
2	ผู้นำมีการวิเคราะห์ข้อมูลงานบริหารที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้ชัดเจน					
3	ผู้นำชี้แจงผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยจิตเมตตา					
4	ผู้นำใช้เทคนิคในการตัดสินใจหรือการแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้					
5	ผู้นำพร้อมรับฟังคำพูดของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างไม่มีอคติ					
7. ด้านผู้นำชักนำไปในทางที่ดี						
1	ผู้นำเป็นบุคคลที่ไม่ปฏิบัติตนเองไปในทางที่เสื่อมเสีย					
2	ผู้นำมีความผิดชอบต่อการกระทำของตนเองที่เกิดขึ้นทั้งหมด					
3	ผู้นำห้ามผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนไม่ปฏิบัติตนไปในทางที่เสื่อมเสีย					
4	ผู้นำมีแนวทางพัฒนาตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนที่เจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทุกคน					
5	ผู้นำมีความเป็นภาวะผู้นำในการพัฒนาการบริหารหรือการปฏิบัติ หน้าที่การงานเป็นแบบอย่างที่ดีทั้งต่อหน้าและลับหลัง					

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาเชียงราย เขต 3

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการปฏิบัติที่ได้ดำเนินการตามสภาพความเป็นจริงของท่านแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ดังนี้

คะแนน 5 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ระดับประสิทธิผลการบริหาร	อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับประสิทธิผลการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
	1. ด้านการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา					
1	สถานศึกษามีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถานศึกษาโดยความร่วมมือจากบุคลากรทุกฝ่าย					
2	สถานศึกษามีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนกลยุทธ์การดำเนินงานของสถานศึกษา					
3	บุคลากรในสถานศึกษามีส่วนร่วมในการวางแผนกลยุทธ์การปฏิบัติงานของสถานศึกษา					

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับประสิทธิผลการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
4	การวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษาทำให้สถานศึกษามีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล					
5	สถานศึกษามีการวางแผนและมอบหมายงานให้บุคลากรตามความสามารถและความถนัด					
	2. ด้านการพัฒนาสถานศึกษา					
1	ผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรมีการศึกษาวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกก่อนลงมือปฏิบัติงาน					
2	ผู้บริหารสถานศึกษามีการตรวจสอบ ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
3	ผู้บริหารสถานศึกษามีทักษะ ความรู้ และความสามารถในการบริหารสถานศึกษา					
4	ผู้บริหารสถานศึกษามีความสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในสถานศึกษา ชุมชน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
5	ผู้บริหารสถานศึกษามีการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการนำสื่อเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษา					

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับประสิทธิผลการบริหาร				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
	3. ด้านการผลิตนักเรียนให้มีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนสูง					
1	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีโอกาสในการจัดการศึกษาของสถานศึกษา ทั้งในด้านการบริหารและการจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนโดยเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีความสามารถในการจัดการเรียนการสอน พัฒนาสื่อนวัตกรรม รวมทั้งจัดบรรยากาศและจัดการทรัพยากรอย่างเหมาะสม					
3	นักเรียนได้รับรางวัลจากการเข้าร่วมแข่งขันทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ อยู่เสมอ					
4	นักเรียนที่จบตามหลักสูตรสามารถสอบเข้าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นได้บรรลุตามเป้าหมายของสถานศึกษา					
5	ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนส่วนใหญ่เป็นที่น่าพอใจและมีพัฒนาการที่ดี					
6	นักเรียนมีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี รวมถึงมีความสามารถในการสื่อสาร ที่มีประสิทธิภาพ					

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับประสิทธิผลการบริหาร				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
		5	4	3	2	1
7	ผลการทดสอบระดับชาติของนักเรียนมีพัฒนาการที่ดี และมีผลสัมฤทธิ์ ที่สูงขึ้น					
	4. ด้านการพัฒนานักเรียนให้มีเจตคติทางบวก					
1	ผู้บริหารและครูมีความสามารถในการดำเนินงานด้านการบริหารการศึกษาให้นักเรียนเกิดคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์					
2	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีการอบรมสั่งสอนให้นักเรียนเป็นคนที่มีคุณลักษณะที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมที่พึงประสงค์					
3	ผู้บริหารส่งเสริมให้ครูมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์ต่อสังคม รู้จักพัฒนาตนเองให้ได้รับการยกย่องและมีเจตคติที่ดีต่อการจัดการเรียนการสอน					
4	นักเรียนมีเจตคติที่ดีต่อการเรียนและกระบวนการจัดการเรียนการสอนในแนวทางที่สอดคล้องกับอุดมการณ์และเป้าหมายของสถานศึกษา					
5	นักเรียนมีความซื่อสัตย์สุจริต มีวินัยต่อตนเอง และผู้อื่น					
6	สถานศึกษามีการจัดกิจกรรมพัฒนาระเบียบวินัยคุณธรรมจริยธรรม-ของสำหรับนักเรียนอย่างสม่ำเสมอ					

ประสิทธิผลของสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3		ระดับประสิทธิผลการบริหาร				
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
		5	4	3	2	1
7	นักเรียนเป็นผู้มีเหตุผล รับฟังความคิดเห็นและ ยอมรับนับถือผู้อื่น					
8	นักเรียนได้รับการยกย่องจากสังคมหรือหน่วยงาน อื่น					

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์สำหรับการตอบแบบสอบถาม



ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ นามสกุล	ไกรระวี จันตะคาด
วัน เดือน ปี เกิด	18 กันยายน 2540
สถานที่เกิด	จังหวัดเชียงราย
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2559 ครุศาสตรบัณฑิต (คณิตศาสตร์), มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, จังหวัดเชียงราย
ที่อยู่ปัจจุบัน	145 หมู่ 19 ตำบลรอบเวียง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงราย
ผลงานตีพิมพ์	ไกรระวี จันตะคาด และนริศรา เสือคล้าย. (2568). ความสัมพันธ์ ระหว่างการบริหารตามหลักกัลยาณมิตรกับประสิทธิผลของ สถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเชียงราย เขต 3. วารสารเสถียรวิทย์ปริทัศน์, 5(3)
รางวัลที่ได้รับ	-

