

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การเสนอผลการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความความเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ ดังนี้

N	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคะแนน
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t - test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F - test
df	แทน	ระดับชั้นความเป็นอิสระ
SS	แทน	ผลรวมกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
R_{xy}	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัจจัย

การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23

X_1	แทน	นโยบายสู่การปฏิบัติ
X_2	แทน	โครงสร้างขององค์การ
X_3	แทน	ภาวะผู้นำของผู้บริหาร
X_4	แทน	กระบวนการบริหาร
X_5	แทน	บุคลากร
X_6	แทน	งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร
X_7	แทน	เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
X_8	แทน	บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ
X_9	แทน	สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น
X_t	แทน	ภาพรวมของปัจจัย
Y_1	แทน	ประสิทธิผลด้านการบริหารงานทั่วไป
Y_2	แทน	ประสิทธิผลด้านการบริหารงบประมาณ
Y_3	แทน	ประสิทธิผลด้านการบริหารวิชาการ
Y_4	แทน	ประสิทธิผลด้านการบริหารงานบุคคล
Y_t	แทน	ภาพรวมของระดับประสิทธิผลของโรงเรียน
R	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพ ในอำนาจพยากรณ์
α	แทน	ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
B	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
β	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน
S.E. _b	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ ตัวแปรพยากรณ์
S.E. _{est}	แทน	ค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์
Y'	แทน	ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนที่ได้จาก สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
Z'	แทน	ระดับปัจจัยการบริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนน มาตรฐาน

ขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง โดยการหาค่าร้อยละ

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.2 วิเคราะห์ประสิทธิผลของโรงเรียน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

2.3 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติ t - test (Independent Samples Test)

2.4 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้สถิติ t - test (Independent Samples Test)

2.5 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F - test ชนิด One - Way - Analysis of Variance

2.6 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F - test (One - Way - Analysis of Variance)

2.7 เปรียบเทียบปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F - test (One - Way - Analysis of Variance)

2.8 เปรียบเทียบประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนที่มี ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งที่แตกต่างกัน โดยใช้สถิติ F – test (One – Way – Analysis of Variance)

2.9 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารกับประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้การหาค่าความสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation)

2.10 การวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ทีละขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตอนที่ 3 แนวทางในการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐาน ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้แก่ผู้บริหาร โรงเรียน ครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำนวน 45 โรงเรียน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ผู้บริหารและครูผู้สอน จำนวน 330 คน ดังตาราง 6

ตาราง 6 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง

สถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการดำรงตำแหน่ง		
1. ผู้บริหารโรงเรียน	130	39.39
2. ครูผู้สอน	200	60.61
รวม	330	100.00
ขนาดของโรงเรียน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ขนาดเล็ก	65	19.70
2. ขนาดกลาง	165	50.00
3. ขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ	100	30.30
รวม	330	100.00
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ไม่เกิน 10 ปี	128	38.79
2. 11 – 20 ปี	93	28.18
3. 21 ปีขึ้นไป	109	33.03
รวม	330	100.00

จากตาราง 6 กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวนทั้งสิ้น 330 คน จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นครูผู้สอน จำนวน 200 คน คิดเป็นร้อยละ 60.61 เป็นผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 39.39

เมื่อจำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น ผู้อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 165 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่และใหญ่พิเศษ จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.30 และน้อย

ที่สุดอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70

เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง ไม่เกิน 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 38.79 รองลงมา 21 ปีขึ้นไป จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 33.03 และน้อยที่สุด 11 – 20 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 28.18

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์ การแปล ความหมาย ตามที่กำหนดไว้

2.1.1 ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ดังนี้

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ	4.42	.56	มาก
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์กร	4.36	.62	มาก
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.29	.64	มาก
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร	4.31	.57	มาก
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร	4.29	.55	มาก
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร	4.26	.58	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

ปัจจัยทางการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	4.20	.61	มาก
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.31	.58	มาก
ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น	4.33	.66	มาก
รวม	4.31	.51	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างของ องค์การ และ ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

2.1.2 ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน รายด้าน ดังนี้

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ

ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D	
1. โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการบริหารชัดเจนและสามารถปฏิบัติได้จริง	4.42	.65	มาก
2. โรงเรียนสามารถวิเคราะห์วิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย ไปสู่การปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง	4.33	.67	มาก

ตาราง 8 (ต่อ)

ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D	
3. เป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับ เป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด	4.44	.66	มาก
4. โรงเรียนมีค่านิยม แนวคิดและเป้าหมายการ พัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียนและ นโยบายพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.45	.65	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานของโรงเรียน	4.46	.68	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนหาวิธีการและสร้างบรรยากาศ ที่ส่งเสริมให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	4.43	.70	มาก
7. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญในการเพิ่ม ประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร	4.45	.67	มาก
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประเมินผลงานเมื่อ สิ้นสุดโครงการเพื่อใช้ประกอบการบริหาร และการวางแผนต่อไป	4.41	.71	มาก
รวม	4.42	.56	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็น
รายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับ
แรก คือ ผู้บริหารโรงเรียน มีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนา
งานของโรงเรียน โรงเรียนมีค่านิยม แนวคิด และเป้าหมายการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบท
ของโรงเรียนและนโยบายพัฒนาผู้เรียนเป็นสำคัญ และผู้บริหารโรงเรียนให้ความสำคัญ
ในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานให้แก่บุคลากร

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ

ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดแบ่งสายการบริหารที่ชัดเจนและเหมาะสม	4.45	.74	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบงาน เป็นไปตามระบบโครงสร้างของโรงเรียน	4.41	.73	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับงาน	4.32	.75	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด	4.28	.75	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนเอาใจใส่ต่อสถานภาพและสวัสดิการของบุคลากร	4.33	.83	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนกระตุ้นให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มความสามารถ	4.39	.76	มาก
7. บุคลากรมีการรายงานผลการปฏิบัติงานให้ผู้บริหารโรงเรียนทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.29	.69	มาก
8. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างแก่เพื่อนร่วมงานในความมุ่งมั่นในการทำงาน	4.40	.75	มาก
9. ผู้บริหารโรงเรียนพัฒนาทีมงาน และเปิดโอกาสให้ทีมงานได้นำเสนอแผนปฏิบัติงานและดำเนินงานโครงการต่างๆ	4.33	.73	มาก
รวม	4.36	.62	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ปัจจัยการบริหารส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดแบ่งสายการบริหารที่ชัดเจนและเหมาะสม ผู้บริหารโรงเรียนจัดระบบงาน เป็นไปตามระบบ โครงสร้างของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเป็นแบบอย่างที่ดีเพื่อนร่วมงาน ในความมุ่งมั่นในการทำงาน

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน	4.34	.76	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนสร้างแรงจูงใจทีมงานในการทำงาน	4.24	.76	มาก
3. ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน	4.33	.73	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนว่ากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ทำงานผิดพลาดโดยใช้เหตุผลและให้โอกาสในการชี้แจงปรับปรุงแก้ไข	4.23	.82	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	4.32	.71	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม	4.31	.76	มาก
รวม	4.29	.64	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรส่วนใหญ่ยอมรับความสามารถในการบริหารของผู้บริหารโรงเรียน ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่างๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน และผู้บริหารโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร

ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีกระบวนการวางแผนโดยกำหนดแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน	4.33	.68	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการบังคับบัญชาสั่งการและใช้ความสามารถหวานล้อมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ	4.24	.74	มาก
3. โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงบริบทของโรงเรียนอย่างละเอียด	4.31	.67	มาก
4. โรงเรียนมีระบบจัดการและการให้บริการ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ	4.32	.66	มาก
5. ผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์กับ ทีมงาน เพื่อให้ดำเนินงานราบรื่น และบรรลุ วัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ	4.37	.67	มาก
6. โรงเรียนมีระบบการตรวจประเมินภายในที่มีประสิทธิภาพ	4.27	.73	มาก

ตาราง 11 (ต่อ)

ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
7. โรงเรียนมีกระบวนการกำหนดมาตรฐานคุณภาพ ดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผน เพื่อให้ บรรลุ วัตถุประสงค์เป้าหมาย	4.31	.69	มาก
รวม	4.31	.57	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
เป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3
ลำดับแรก คือผู้บริหารโรงเรียนมีการประสานสัมพันธ์กับทีมงาน เพื่อให้ดำเนินงานราบรื่น
และบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ โรงเรียนมีกระบวนการวางแผน โดยกำหนด
แนวทางการทำงาน ให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน และโรงเรียนมีระบบจัดการ
และการให้บริการ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับปัจจัยการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร

ปัจจัยที่ 5 บุคลากร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. บุคลากรมีความเชื่อ ยอมรับค่านิยมและเป้าหมาย ของโรงเรียน	4.28	.61	มาก
2. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบ หมายตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของ โรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	.63	มาก

ตาราง 12 (ต่อ)

ปัจจัยที่ 5 บุคลากร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
3. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ	4.31	.63	มาก
4. บุคลากรหมั่นศึกษาหาความรู้ นำแนวคิดใหม่ๆ มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน	4.30	.66	มาก
5. บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน เต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	4.34	.66	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักเหตุผลในการบริหาร เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีอิสระในการคิด และปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	4.31	.71	มาก
7. บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ได้บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ	4.23	.76	มาก
รวม	4.29	.55	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียน เต็มใจทุ่มเททำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ และ ผู้บริหารโรงเรียนใช้หลักเหตุผลในการบริหาร เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีอิสระในการคิดและปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความหมาย ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร

ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากร เพื่อการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี ตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี	4.34	.69	มาก
2. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน	4.28	.68	มาก
3. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่แหล่งเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์ต่างๆ	4.27	.72	มาก
4. โรงเรียนจัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอ	4.18	.71	มาก
5. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.22	.74	มาก
6. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม	4.26	.72	มาก
7. โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ	4.26	.73	มาก
8. โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ	4.23	.73	มาก
รวม	4.26	.58	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือโรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปี ตาม จุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อ พัฒนาการปฏิบัติงาน ให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน และ โรงเรียนจัดสรรงบประมาณ เพื่อพัฒนาอาคาร สถานที่ แหล่งเรียนรู้และสื่ออุปกรณ์ ต่างๆ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับปัจจัยการ บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนนำเอาเครื่องมือ เทคนิค และวิธีการที่ทันสมัยมาใช้ในการบริหารจัดการ	4.21	.72	มาก
2. โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและนำนวัตกรรม เทคโนโลยีใหม่ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา	4.17	.71	มาก
3. โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการปฏิบัติงาน	4.22	.69	มาก
4. โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี	4.21	.73	มาก
5. โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยการใช้เทคโนโลยี	4.23	.69	มาก
6. โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น	4.15	.74	มาก
รวม	4.20	.61	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยี

สารสนเทศเพื่อการบริหาร ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยการใช้เทคโนโลยีโรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการปฏิบัติงานและโรงเรียนนำเอาเครื่องมือเทคนิคและวิธีการที่ทันสมัย มาใช้ในการบริหารจัดการ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน	4.30	.70	มาก
2. โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน	4.27	.72	มาก
3. โรงเรียนประชาสัมพันธ์ข่าวความเคลื่อนไหวการเปลี่ยนแปลงของโรงเรียนให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ	4.28	.72	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนได้รับเรื่องราว ข่าวสารจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	4.30	.71	มาก
5. การติดต่อประสานงานภายในโรงเรียนกระทำได้ง่ายและรวดเร็ว	4.28	.73	มาก
6. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรักความภาคภูมิใจในโรงเรียน	4.38	.69	มาก
7. ผู้บริหารส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีของ แหล่งเรียนรู้ต่างๆ ภายในโรงเรียนสำหรับครูและนักเรียน	4.37	.68	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
8. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศ แห่งการค้นคว้าการประดิษฐ์คิดค้น การทดลอง และกล้าคิดกล้าทำในสิ่งใหม่	4.29	.74	มาก
รวม	4.31	.58	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและ
วัฒนธรรมองค์การ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย จากมากไป
หาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมให้ครูและนักเรียนมีความรัก
ความภาคภูมิใจในโรงเรียน ผู้บริหารส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีของแหล่งเรียนรู้ต่างๆ
ภายในโรงเรียนสำหรับครูและนักเรียน และ ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วม
ให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับปัจจัยการ
บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษ
มัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 9
สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ผู้บริหารโรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วน ร่วมในการจัดกิจกรรมของทางโรงเรียน	4.29	.72	มาก
2. ผู้บริหารโรงเรียนมีการส่งเสริมและนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน	4.24	.74	มาก

ตาราง 16 (ต่อ)

ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
3. โรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนองค์กร และหน่วยงานอื่น	4.33	.70	มาก
4. ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมที่ช่วย ส่งเสริม ให้นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้	4.40	1.78	มาก
5. โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีตัวแทน ของชุมชน ท้องถิ่น ที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้คำ แนะนำในการพัฒนาสถานศึกษาได้	4.38	.71	มาก
6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามาใช้ ประโยชน์จากอาคารสถานที่ของโรงเรียนเพื่อการ เรียนรู้ของคนในท้องถิ่น	4.33	.72	มาก
รวม	4.33	.66	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน
ท้องถิ่น ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ
พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหา
น้อย 3 ลำดับแรก คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการจัดกิจกรรม ที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและ
ชุมชน มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ ผู้บริหารส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีของแหล่ง
เรียนรู้ต่างๆ ภายในโรงเรียนสำหรับครูและนักเรียนและผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการมี
ส่วนร่วมให้เกิดขึ้นในโรงเรียน

2.2 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 “ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครู
ผู้สอนอยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน
(S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

2.2.1 ระดับของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ดังนี้

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.29	.57	มาก
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.28	.60	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.34	.57	มาก
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.29	.59	มาก
รวม	4.30	.55	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารวิชาการและ ด้านการบริหารงานทั่วไป

2.2.2 ระดับประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน รายด้าน ดังนี้

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลของ
โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานวิชาการ

ด้านการบริหารงานวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ เป้าหมายการจัดการศึกษา	4.40	.69	มาก
2. โรงเรียนนำหลักสูตรไปใช้เป็นเครื่องมือ ในการจัดการเรียนการสอน	4.38	.67	มาก
3. โรงเรียนมีการพัฒนากระบวนการจัดการเรียนรู้ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	4.42	.61	มาก
4. โรงเรียนจัดทำแนวทางการวัดและประเมินผล สอดคล้องกับหลักสูตรและระเบียบการวัด และประเมินผล	4.41	.67	มาก
5. โรงเรียนใช้กระบวนการวิจัยในชั้นเรียนเพื่อแก้ไข ปัญหาการเรียนของผู้เรียน	4.21	.74	มาก
6. โรงเรียนจัดทำโครงการพัฒนาสื่อ นวัตกรรม และเทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้และการ	4.22	.71	มาก
7. โรงเรียนพัฒนาแหล่งเรียนรู้ทั้งในและนอก โรงเรียนอย่างหลากหลาย เพื่อส่งเสริมให้ ผู้เรียนได้ศึกษาค้นคว้า	4.26	.71	มาก
8. โรงเรียนจัดทำระบบแนะแนวที่ครอบคลุมทั้ง วิชาการ วิชาชีพและเชื่อมโยงกับระบบดูแลช่วยเหลือ นักเรียน	4.26	.70	มาก
9. โรงเรียนพัฒนาระบบประกันคุณภาพในสถาน ศึกษาได้อย่างมีคุณภาพ	4.27	.73	มาก
10. โรงเรียนจัดระบบการส่งเสริมความรู้ทาง วิชาการแก่ชุมชน โดยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย	4.18	.75	มาก

ตาราง 18 (ต่อ)

ด้านการบริหารวิชาการ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
11. โรงเรียนจัดระบบประสานความร่วมมือในการพัฒนาวิชาการกับสถานศึกษาและองค์กรอื่น	4.21	.68	มาก
12. โรงเรียนจัดระบบติดตามนิเทศภายใน และประเมินการใช้หลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ	4.27	.69	มาก
รวม	4.29	.57	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานวิชาการ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนมีการพัฒนาระบบการจัดการเรียนรู้ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ โรงเรียนจัดทำแนวทางการวัดและประเมินผลสอดคล้องกับหลักสูตรและระเบียบการวัดและประเมินผลและโรงเรียนจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ เป้าหมาย การจัดการศึกษา

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นเกี่ยวกับผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานงบประมาณ

ด้านการบริหารงานงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดระบบการจัดทำและเสนองบประมาณได้เหมาะสมและสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษา	4.24	.72	มาก
2. โรงเรียนจัดระบบการจัดสรรงบประมาณได้เหมาะสมและสอดคล้องกับกรอบนโยบายและแผนการใช้งบประมาณประจำปี	4.24	.73	มาก

ตาราง 19 (ต่อ)

ด้านการบริหารงบประมาณ	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
3. โรงเรียนจัดระบบการตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการใช้เงินตาม แผนการใช้งบประมาณ	4.21	.74	มาก
4. โรงเรียนจัดทำแผนระดมและการใช้ทรัพยากรทางการศึกษาโดยเน้นการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน	4.19	.72	มาก
5. โรงเรียนจัดระบบบริหารการเงิน ได้แก่ การ เบิกเงิน การรับเงิน การเก็บรักษาเงิน การจ่ายเงิน การนำส่งเงิน การโอนเงิน การกันเงินไว้เบิก เหลือมปี ให้เป็นไปตามระเบียบที่กระทรวงการคลัง กำหนด	4.31	.73	มาก
6. โรงเรียนจัดทำระบบการบริหารการบัญชี ครบถ้วนถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับ หน่วยงานภาครัฐ	4.40	.70	มาก
7. โรงเรียนจัดระบบการบริหารพัสดุและสินทรัพย์ การจัดหาพัสดุ การกำหนดคุณลักษณะเฉพาะ การ จัดซื้อจัดจ้าง การควบคุมบำรุงรักษาและจำหน่าย พักตร์ ให้ถูกต้องตามระเบียบ กฎหมาย ที่เกี่ยวข้อง	4.30	.68	มาก
8. โรงเรียนจัดระบบการควบคุมภายในที่ชัดเจน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงิน แผ่นดินกำหนด	4.33	.71	มาก
9. โรงเรียนจัดระบบวางแผนอัตราค่าจ้างครูและ บุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไป ตามเกณฑ์และความต้องการของโรงเรียน	4.34	.70	มาก
รวม	4.28	.60	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานงบประมาณ ตามความคิดเห็นของ ผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับ มากทุกข้อ เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดทำระบบการ บริหารการบัญชี ครบถ้วนถูกต้องตามหลักนโยบายบัญชีสำหรับหน่วยงานภาครัฐ โรงเรียน จัดระบบวางแผนอัตราค่าจ้างครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตาม เกณฑ์ และความต้องการของโรงเรียนและโรงเรียนจัดระบบการควบคุมภายในที่ชัดเจน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่สำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกำหนด

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานบุคคล

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดหลักระบบการบริหารงานบุคคลตาม คุณธรรมและธรรมาภิบาล	4.34	.67	มาก
2. โรงเรียนจัดระบบการส่งเสริมบุคลากร ให้มี ความรู้ความสามารถ และมีจิตสำนึกในการ ปฏิบัติงานตาม หลักการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.35	.68	มาก
3. โรงเรียนจัดครูเข้าสอนและมอบหมายงานให้ ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความ เหมาะสม	4.36	.69	มาก
4. โรงเรียนจัดระบบกำกับ ดูแล ส่งเสริม ให้ครูได้ ประพฤติปฏิบัติตามแบบแผนของทางราชการและ จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.40	.66	มาก
5. โรงเรียนจัดระบบพิจารณาความดีความชอบแก่ ครูและบุคลากรตามเกณฑ์การประเมินผลงานอย่าง เหมาะสม	4.22	.73	มาก

ตาราง 20 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานบุคคล	ค่าสถิติ		การแปล
	\bar{X}	S.D.	ความหมาย
6. โรงเรียนจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองและพัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.34	.66	มาก
7. โรงเรียนจัดระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้	4.36	.66	มาก
8. โรงเรียนจัดระบบส่งเสริมให้ครูและบุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพโดยยึดระเบียบวินัยและจรรยาบรรณวิชาชีพ	4.38	.65	มาก
9. โรงเรียนจัดระบบดำเนินการทางวินัยและรักษาวินัยของครูและบุคลากรทางการศึกษาอย่างยุติธรรม	4.33	.71	มาก
10. โรงเรียนสร้างโอกาสและจัดหาปัจจัยสนับสนุนการวิจัยและการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากร	4.29	.69	มาก
11. โรงเรียนจัดระบบและดำเนินการออกจากราชการของครูและบุคลากรทางการศึกษาให้สอดคล้องและเป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนดในกฎระเบียบ	4.36	.68	มาก
รวม	4.34	.57	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานบุคคล ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนจัดระบบ กำกับ ดูแล ส่งเสริมให้ ครูได้ประพฤติปฏิบัติตามแบบ แผนของทางราชการและ จรรยาบรรณวิชาชีพ โรงเรียนจัดระบบยกย่อง เชิดชูเกียรติ การส่งเสริมความก้าวหน้า ในวิชาชีพ แก่ครูและบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ได้ตามมาตรฐานวิชาชีพและโรงเรียนจัดครูเข้า สอนและมอบหมายงานให้ปฏิบัติตามความรู้ความสามารถและความเหมาะสม

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านการบริหารงานทั่วไป

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปลความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
1. โรงเรียนจัดระบบการดำเนินงานธุรการ โดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ	4.34	.70	มาก
2. โรงเรียนพัฒนาระบบเครือข่ายข้อมูล สารสนเทศที่ครอบคลุมทุกภารกิจงาน	4.25	.67	มาก
3. โรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การชัดเจนและครอบคลุมตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ	4.33	.68	มาก
4. โรงเรียนจัดให้มีและพัฒนางานเทคโนโลยีเพื่อพัฒนางานธุรการและประสานงานให้มีประสิทธิภาพ	4.27	.68	มาก
5. โรงเรียนจัดระบบส่งเสริม สนับสนุน และอำนวยความสะดวกในการบริหาร งานวิชาการการบริหารบุคคลและบริหารงานทั่วไป	4.31	.69	มาก
6. โรงเรียนจัดระบบการจัดทำสำมะโนประชากร วิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ	4.21	.78	มาก
7. โรงเรียนจัดระบบงานเลขานุการ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกับงานอื่น	4.23	.76	มาก
8. โรงเรียนจัดสภาพแวดล้อมทั้งในและนอกห้องเรียนให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และพัฒนาการของผู้เรียน	4.30	.68	มาก

ตาราง 21 (ต่อ)

ด้านการบริหารงานทั่วไป	ค่าสถิติ		การแปล ความหมาย
	\bar{X}	S.D.	
9. โรงเรียนจัดทำแผนการส่งเสริมการจัดกิจกรรม ของนักเรียนโดยให้ นักเรียนมีส่วนร่วมในการ วางแผนและการจัดกิจกรรมที่สนองความต้องการ ของนักเรียน	4.28	.74	มาก
10. โรงเรียนจัดทำระบบเครือข่ายการประสานงาน และการประชาสัมพันธ์โดยเน้นการมีส่วนร่วมของ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง	4.31	.73	มาก
รวม	4.29	.59	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานทั่วไป ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก
ทุกข้อ เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ โรงเรียนพัฒนาระบบ
การให้บริการ สาธารณะให้มีประสิทธิภาพและเกิดความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ โรงเรียน
จัดระบบการ ดำเนินงานธุรการโดยจัดทำแผนปฏิบัติงานที่เน้นการลดขั้นตอนการดำเนินงาน
ให้มีประสิทธิภาพ และโรงเรียนจัดระบบการบริหารและพัฒนาองค์การชัดเจนและ
ครอบคลุม ตามภารกิจสอดคล้องกับสภาพปัจจุบันปัญหาและความต้องการ

2.3 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนแตกต่างกัน” ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ
ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent – Samples T
Test) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพการดำรง ตำแหน่ง

ปัจจัยทางการบริหาร	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	P
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ	4.53	.51	4.36	.58	2.84**	.00
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ	4.44	.56	4.30	.66	2.03*	.04
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	4.41	.57	4.22	.66	2.74**	.01
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร	4.38	.53	4.25	.59	2.07*	.04
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร	4.33	.53	4.27	.56	1.07	.29
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร	4.38	.54	4.18	.60	3.12**	.00
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	4.28	.62	4.15	.60	1.98*	.05
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	4.38	.59	4.26	.57	1.98*	.05
ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อมชุมชน ท้องถิ่น	4.41	.58	4.28	.70	1.81	.07
รวม	4.39	.49	4.25	.51	2.53*	.05

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $t_{328} = 1.96$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .03; $t_{328} = 2.58$)

จากผลการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent – Samples T Test) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน ดังตาราง

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน พบว่า โดยรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สำหรับรายข้อพบว่า มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จำนวน 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร และปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหารและแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร และปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ โดยผู้บริหาร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารทั้ง 7 ด้านมากกว่าครูผู้สอน

2.4 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 4 “ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน” ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปร ที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent – Samples T- Test) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่าง ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการ ดำรงตำแหน่ง

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ผู้บริหารโรงเรียน		ครูผู้สอน		t	p
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1. ด้านการบริหารงานวิชาการ	4.36	.56	4.25	.58	1.66	.10
2. ด้านการบริหารงานงบประมาณ	4.34	.59	4.25	.61	1.43	.15
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	4.41	.59	4.29	.56	1.76	.08
4. ด้านการบริหารงานทั่วไป	4.34	.59	4.26	.59	1.27	.21
รวม	4.36	.55	4.26	.54	1.64	.10

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากผลการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความแตกต่าง ระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent – Samples T Test) แล้ว เปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้ ปรากฏว่ามีความสอดคล้องกับ สมมุติฐานข้อที่ 4 ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน แตกต่างกัน” ทำการ ทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างกัน ดังตาราง

จากตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ ครูผู้สอนจำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตาม ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน” ทำการทดสอบ โดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่าตัวแปร 2 ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว (Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	4.14	2	2.07	6.85**	.00
	ภายในกลุ่ม	98.93	327	.30		
	รวม	103.07	329			
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ	ระหว่างกลุ่ม	4.17	2	2.09	6.52**	.00
	ภายในกลุ่ม	123.65	327	.38		
	รวม	127.83	329			
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.08	2	2.54	6.51**	.00
	ภายในกลุ่ม	127.59	327	.39		
	รวม	132.67	329			
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.21	2	4.11	13.48**	.00
	ภายในกลุ่ม	99.59	327	.30		
	รวม	107.80	329			
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.52	2	1.26	4.24*	.02
	ภายในกลุ่ม	97.28	327	.30		
	รวม	99.81	329			
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	5.08	2	2.54	6.51**	.00
	ภายในกลุ่ม	127.59	327	.39		
	รวม	132.67	329			
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	8.49	2	4.25	12.26**	.00
	ภายในกลุ่ม	113.27	327	.35		
	รวม	121.77	329			

ตาราง 24 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	5.11	2	2.55	7.91**	.00
	ภายในกลุ่ม	105.60	327	.32		
	รวม	110.71	329			
ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น	ระหว่างกลุ่ม	5.09	2	2.55	6.11**	.00
	ภายในกลุ่ม	136.34	327	.42		
	รวม	141.43	329			
ปัจจัยการบริหาร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	5.03	2	2.52	8.01**	.00
	ภายในกลุ่ม	102.79	327	.31		
	รวม	107.82	329			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2,327} = 3.02$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .03; $F_{2,327} = 4.66$)

จากผลการทดสอบโดยใช้การทดสอบโดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่าตัวแปร 2 ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้มีความสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนที่มีขนาดแตกต่างกัน ดังตาราง

จากตาราง 24 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียนโดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้านยกเว้นปัจจัยที่ 5 ด้านบุคลากร มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน
เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ ของ
โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความ
คิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
		ค่าเฉลี่ย	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่ การปฏิบัติ		ค่าเฉลี่ย	4.24	4.42	4.56
	เล็ก	4.24	-	0.18	0.32*
	กลาง	4.42			0.14
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.56			-
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้าง ขององค์การ		ค่าเฉลี่ย	4.16	4.36	4.48
		4.16	-	0.20	0.33*
	กลาง	4.36		-	0.13
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.48			-
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.08	4.29	4.44
	เล็ก	4.08	-	0.21	0.36*
	กลาง	4.29		-	0.15
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.44			-
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.03	4.31	4.48
	เล็ก	4.03	-	0.28*	0.46*
	กลาง	4.31		-	0.17*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.48			-
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร		ค่าเฉลี่ย	4.13	4.31	4.38
	เล็ก	4.13	-	0.18	0.25*
	กลาง	4.31		-	0.08
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.38			-

ตาราง 25 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ขนาด โรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
		ค่าเฉลี่ย	เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการ บริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.06	4.24	4.42
	เล็ก	4.06	-	0.18	0.36*
	กลาง	4.24		-	0.18*
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.42			-
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ บริหาร		ค่าเฉลี่ย	3.89	4.23	4.34
	เล็ก	3.89	-	0.34*	0.45*
	กลาง	4.23		-	0.11
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.34			-
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และ วัฒนธรรมองค์การ		ค่าเฉลี่ย	4.06	4.35	4.40
	เล็ก	4.06	-	0.29*	0.34*
	กลาง	4.35		-	0.05
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.40			-
ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ห้องถิ่น		ค่าเฉลี่ย	4.10	4.43	4.30
	เล็ก	4.10	-	0.33*	0.20
	กลาง	4.43		-	0.13
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.30			-
ปัจจัยการบริหาร โดยรวม		ค่าเฉลี่ย	4.08	4.29	4.44
	เล็ก	4.08	-	0.21*	0.36*
	กลาง	4.29		-	0.15
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.44			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($\alpha.05$; $F_{2,327} = 3.02$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ($\alpha.01$; $F_{2,327} = 4.66$)

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยรวม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ผู้บริหารและครูผู้สอน ในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาด ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 6 “ประสิทธิผลของโรงเรียน

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน” ทำการทดสอบโดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่าตัวแปร 2 ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova)

และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ตาราง 26 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานของการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	5.03	2	2.52	8.01**	.00
	ภายในกลุ่ม	102.79	327	.31		
	รวม	107.82	329			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	4.24	2	2.12	6.03**	.00
	ภายในกลุ่ม	114.82	327	.35		
	รวม	119.05	329			
ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.67	2	1.84	5.75**	.00
	ภายในกลุ่ม	104.40	327	.32		
	รวม	108.07	329			
ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	2.38	2	1.19	3.42*	.03
	ภายในกลุ่ม	113.57	327	.35		
	รวม	115.94	329			
ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.75	2	1.88	6.52**	.00
	ภายในกลุ่ม	94.06	327	.29		
	รวม	97.81	329			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 327} = 3.02$)

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (α .03; $F_{2, 327} = 4.66$)

จากผลการทดสอบโดยใช้การเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่าตัวแปร 2 ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แล้วเปรียบเทียบกับ เกณฑ์การแปลความหมายตามที่

กำหนดไว้มีผลสอดคล้องกับสมมุติฐานข้อที่ 6 “ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียนแตกต่างกัน

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามขนาดของโรงเรียน พบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ยกเว้น ด้านการบริหารงานทั่วไปแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 27 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียนตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ด้านการบริหารวิชาการ		ค่าเฉลี่ย	4.08	4.29	4.44
	เล็ก	4.08	-	0.21*	0.36*
	กลาง	4.29		-	0.15
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.44			-
ด้านการบริหารงบประมาณ		ค่าเฉลี่ย	4.09	4.28	4.42
	เล็ก	4.09	-	0.18	0.33*
	กลาง	4.28		-	0.15
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.42			-
ด้านการบริหารงานบุคคล		ค่าเฉลี่ย	4.15	4.34	4.46
	เล็ก	4.15	-	0.19	0.31*
	กลาง	4.34		-	0.12
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.46			-

ตาราง 27 (ต่อ)

ประสิทธิผลของโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน	ขนาดโรงเรียน			
			เล็ก	กลาง	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ
ด้านการบริหารงานทั่วไป		ค่าเฉลี่ย	4.15	4.28	4.40
	เล็ก	4.15	-	0.12	0.24*
	กลาง	4.28		-	0.12
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.40			-
ประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวม		ค่าเฉลี่ย	4.12	4.29	4.43
	เล็ก	4.12	-	0.17	0.31*
	กลาง	4.29		-	0.13
	ใหญ่/ใหญ่พิเศษ	4.43			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่มีขนาดต่างกัน ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่า ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลโรงเรียน พบว่าโดยรวม ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการบริหารงานวิชาการ ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดกลาง มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก และผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารงบประมาณผู้บริหาร และครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็น มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ด้านการบริหารงานทั่วไป ผู้บริหารและครูผู้สอนใน โรงเรียนขนาดใหญ่/ใหญ่พิเศษ มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ที่ระดับ .05

2.7 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 7 “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน” ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่า ตัวแปร 2 ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) และการเปรียบเทียบ ความแตกต่าง เป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมาย ตามที่กำหนดไว้

ตาราง 28 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ	ระหว่างกลุ่ม	2.75	2	1.38	4.48*	.01
	ภายในกลุ่ม	100.32	327	.31		
	รวม	103.07	329			
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างของ องค์การ	ระหว่างกลุ่ม	2.50	2	1.25	3.26*	.04
	ภายในกลุ่ม	125.33	327	.38		
	รวม	127.83	329			
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	3.26	2	1.63	4.12*	.02
	ภายในกลุ่ม	129.41	327	.40		
	รวม	132.67	329			

ตาราง 28 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร	ระหว่างกลุ่ม	1.16	2	.58	1.78	.17
	ภายในกลุ่ม	106.64	327	.33		
	รวม	107.80	329			
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	.57	2	.29	.94	.39
	ภายในกลุ่ม	99.24	327	.30		
	รวม	99.81	329			
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณ และ ทรัพยากรเพื่อการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	.99	2	.50	1.46	.23
	ภายในกลุ่ม	111.52	327	.34		
	รวม	112.52	329			
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ บริหาร	ระหว่างกลุ่ม	2.48	2	1.24	3.40*	.03
	ภายในกลุ่ม	119.29	327	.36		
	รวม	121.77	329			
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ	ระหว่างกลุ่ม	.77	2	.39	1.15	.32
	ภายในกลุ่ม	109.94	327	.34		
	รวม	110.71	329			
ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น	ระหว่างกลุ่ม	.17	2	.08	.19	.83
	ภายในกลุ่ม	141.27	327	.43		
	รวม	141.43	329			
ปัจจัยการบริหาร โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.29	2	.64	2.53	.08
	ภายในกลุ่ม	83.29	327	.25		
	รวม	84.58	329			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (α .05; $F_{2, 327} = 3.02$)

จากตาราง 28 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่ง พบว่าประสิทธิผลของโรงเรียน โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์กร ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 29 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่

ปัจจัยการบริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ		ค่าเฉลี่ย	4.31	4.49	4.50
	ไม่เกิน 10 ปี	4.31	-	0.19	0.19*
	11 - 20 ปี	4.49		-	0.00
	21 ปีขึ้นไป	4.50			-
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์กร		ค่าเฉลี่ย	4.25	4.44	4.41
	ไม่เกิน 10 ปี	4.25	-	0.19	0.16
	11 - 20 ปี	4.44		-	0.03
	21 ปีขึ้นไป	4.41			-
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.17	4.39	4.36
	ไม่เกิน 10 ปี	4.17	-	0.22*	0.19
	11 - 20 ปี	4.39		-	0.03
	21 ปีขึ้นไป	4.36			-

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.23	4.33	4.37
	ไม่เกิน 10 ปี	4.23	-	0.09	0.14
	11 - 20 ปี	4.33		-	0.04
	21 ปีขึ้นไป	4.37			-
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร		ค่าเฉลี่ย	4.24	4.33	4.33
	ไม่เกิน 10 ปี	4.24	-	0.09	0.09
	11 - 20 ปี	4.33		-	0.00
	21 ปีขึ้นไป	4.33			-
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.19	4.28	4.31
	ไม่เกิน 10 ปี	4.19	-	0.09	0.12
	11 - 20 ปี	4.28		-	0.03
	21 ปีขึ้นไป	4.31			-
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.12	4.33	4.17
	ไม่เกิน 10 ปี	4.12	-	0.21*	0.05
	11 - 20 ปี	4.33		-	0.16
	21 ปีขึ้นไป	4.17			-
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ		ค่าเฉลี่ย	4.25	4.36	4.33
	ไม่เกิน 10 ปี	4.25	-	0.11	0.08
	11 - 20 ปี	4.36		-	0.03
	21 ปีขึ้นไป	4.33			-
ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชนท้องถิ่น		ค่าเฉลี่ย	4.30	4.35	4.34
	ไม่เกิน 10 ปี	4.30	-	0.05	0.04
	11 - 20 ปี	4.35		-	0.01

	21 ปีขึ้นไป	4.34			-
--	-------------	------	--	--	---

ตาราง 29 (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน		
			น้อยกว่า 10 ปี	11 - 20 ปี	21 ปีขึ้นไป
ปัจจัยการบริหาร		ค่าเฉลี่ย	4.23	4.37	4.35
โดยรวม	ไม่เกิน 10 ปี	4.23	-	0.14	0.12
	11- 20 ปี	4.37		-	0.02
	21 ปีขึ้นไป	4.35			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 29 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์หรือการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงานเป็นรายคู่พบว่า ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ ผู้บริหารและครูผู้สอนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 21 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ผู้บริหาร และครูผู้สอนผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 11 - 20 ปี มีความคิดเห็นมากกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยอื่นๆ ที่เหลือ ไม่แตกต่างกัน

2.8 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 8 “ประสิทธิผลของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือในการดำรงตำแหน่งต่างกัน แตกต่างกัน” ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างมากกว่าตัวแปร 2

ตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Anova) และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ตาราง 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานหรือการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลของโรงเรียน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ด้านการบริหารวิชาการ	ระหว่างกลุ่ม	.52	2	.26	.79	.46
	ภายในกลุ่ม	107.31	327	.33		
	รวม	107.82	329			
ด้านการบริหารงบประมาณ	ระหว่างกลุ่ม	.81	2	.40	1.11	.33
	ภายในกลุ่ม	118.25	327	.36		
	รวม	119.05	329			
ด้านการบริหารงานบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.89	2	.44	1.35	.26
	ภายในกลุ่ม	107.18	327	.33		
	รวม	108.07	329			
ด้านการบริหารงานทั่วไป	ระหว่างกลุ่ม	.65	2	.32	.92	.40
	ภายในกลุ่ม	115.30	327	.35		
	รวม	115.94	329			
ประสิทธิผลของโรงเรียนโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	.66	2	.33	1.12	.33
	ภายในกลุ่ม	97.15	327	.30		
	รวม	97.81	329			

จากตาราง 30 การเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิผลของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและ
ครูผู้สอนจำแนกตามประสบการณ์หรือการดำรงตำแหน่งในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยรวม
และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2.9 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 9 “ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผล ของโรงเรียนมีความสัมพันธ์กันในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยใช้การ
วิเคราะห์ หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน นำเสนอดังตาราง 32

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์

ตาราง 31 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนจากตัวแปรทั้งหมด

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
X															
X ₁	.846**														
X ₂	.890**	.786**													
X ₃	.876**	.735**	.852**												
X ₄	.877**	.727**	.767**	.796**											
X ₅	.832**	.660**	.679**	.666**	.711**										
X ₆	.849**	.663**	.712**	.659**	.723**	.710**									
X ₇	.803**	.620**	.616**	.605**	.664**	.617**	.719**								
X ₈	.917**	.725**	.798**	.767**	.760**	.755**	.761**	.749**							
X ₉	.764**	.580**	.598**	.610**	.579**	.602**	.572**	.557**	.706**						
Y	.904**	.767**	.793**	.730**	.788**	.777**	.808**	.743**	.860**	.665**					
Y ₁	.839**	.693**	.706**	.659**	.735**	.736**	.748**	.735**	.805**	.617**	.931**				
Y ₂	.844**	.684**	.766**	.674**	.745**	.713**	.801**	.689**	.806**	.593**	.938**	.842**			

ตาราง 31 (ต่อ)

ตัวแปร	X	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	X ₉	Y	Y ₁	Y ₂	Y ₃	Y ₄
Y ₃	.844**	.736**	.735**	.692**	.738**	.735**	.734**	.668**	.796* *	.634**	.933**	.833**	.827**		
Y ₄	.843**	.746**	.745**	.876**	.721**	.714**	.725**	.680**	.800**	.635**	.925**	.800**	.824**	.820**	

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

จากตาราง 31 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร (X) กับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลของโรงเรียน (Y) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .904 ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 9 ปัจจัย และประสิทธิผลของโรงเรียนทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.10 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 10 “ปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน” ใช้สถิติวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple regression Analysis)

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารมีอำนาจ ในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน โดยรวม (Y) R²

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X ₈)	0.860	0.740	0.739	0.308	0.043	0.327	7.188*	0.000
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและ ทรัพยากรเพื่อ การบริหาร (X ₆)	0.892	0.796	0.795	0.191	0.037	0.205	5.162*	0.000
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่ การปฏิบัติ (X ₁)	0.905	0.820	0.818	0.159	0.035	0.163	4.516*	0.000
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X ₅)	0.911	0.829	0.827	0.141	0.037	0.142	3.793*	0.000

ตาราง 32 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X ₄)	0.913	0.834	0.832	0.110	0.038	0.115	2.879*	0.004
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหาร (X ₇)	0.915	0.837	0.834	0.077	0.033	0.086	2.354*	0.019

$\alpha = 0.061$ S.E._{est} = 0.22207

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ปัจจัย พบว่ามี จำนวน 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ (X₈) ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการ บริหาร (X₆) ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ (X₁) ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการ บริหาร (X₄) และปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (X₇)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดที่สุด คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.327 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X₆) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอย ของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.205 ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ (X₁) เท่ากับ 0.163 ปัจจัย ที่ 5 บุคลากร (X₅) เท่ากับ 0.142 ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄) เท่ากับ 0.115 และ สุดท้าย คือปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (X₇) เท่ากับ 0.086 ซึ่งตัวแปร ทั้ง 6 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียน สังกัด

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ได้ร้อยละ 83.40 และมีความ
คลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.22207

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.061 + 0.308 X_8 + 0.191 X_6 + 0.159 X_1 + 0.141 X_5 + 0.110 X_4 + 0.077 X_7$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน
ได้ดังนี้

$$X' = 0.327 Z_8 + 0.205 Z_6 + 0.163 Z_1 + 0.142 Z_5 + 0.115 Z_4 + 0.086 Z_7$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการ
พยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) R^2

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และวัฒนธรรม องค์การ (X_8)	0.805	0.648	0.647	0.298	0.056	0.302	5.324*	0.000
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณ และทรัพยากรเพื่อการ บริหาร (X_6)	0.832	0.692	0.6690	0.142	0.049	0.145	2.876*	0.004
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการ บริหาร (X_7)	0.843	0.710	0.708	0.189	0.044	0.201	4.330*	0.000
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X_5)	0.853	0.728	0.725	0.191	0.049	0.184	3.884*	0.000
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการ บริหาร (X_4)	0.857	0.735	0.731	0.136	0.049	0.136	2.799*	0.005

$\alpha = 0.202$ $S.E._{est} = 0.297125$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 33 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ปัจจัย พบว่ามี จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารวิชาการ (Y_1) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_8) ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและ ทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X_6) ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (X_7) ปัจจัย ที่ 5 บุคลากร (X_5) และปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.302 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (X_7) เท่ากับ 0.201 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X_5) เท่ากับ 0.184 ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X_6) โดยมีค่า สัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.145 และปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) เท่ากับ 0.136 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพของ โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงาน วิชาการ (Y_1) ได้ร้อยละ 73.10 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.297125

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.202 + 0.302 X_8 + 0.145 X_6 + 0.201 X_7 + 0.184 X_5 + 0.136 X_4$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.302 Z_8 + 0.145 Z_6 + 0.201 Z_7 + 0.184 Z_5 + 0.136 Z_4$$

ตาราง 34 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจในการ
พยากรณ์ ความมีประสิทธิภาพผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงาน
งบประมาณ (Y2)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และ วัฒนธรรม องค์การ (X ₈)	0.806	0.649	0.648	0.333	0.055	0.321	6.094*	0.000
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณ และ ทรัพยากรเพื่อ การ บริหาร (X ₆)	0.856	0.733	0.732	0.359	0.046	0.349	7.755*	0.000
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้าง ของ องค์การ (X ₂)	0.866	0.750	0.748	0.271	0.057	0.281	4.796*	0.000
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการ บริหาร (X ₄)	0.869	0.755	0.752	0.191	0.053	0.182	3.573*	0.000
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร (X ₃)	0.873	0.763	0.759	-0.177	0.055	-0.187	- 3.237*	0.001

$\alpha = 0.079$ S.E._{est} = 0.29512

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ปัจจัย พบว่ามี จำนวน 5 ปัจจัย
ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y₂) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₈) ปัจจัยที่ 6 งบประมาณ

และทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X_6) ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ (X_2) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) และปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.302 รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X_6) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.349 ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_8) เท่ากับ 0.321 ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ (X_2) เท่ากับ 0.281 ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) เท่ากับ 0.182 และปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร (X_3) เท่ากับ - 0.187 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกัน พยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานงบประมาณ (Y_2) ได้ร้อยละ 75.90 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.29512

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.079 + 0.333 X_8 + 0.359 X_6 + 0.271 X_2 + 0.191 X_4 - 0.177 X_3$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$X' = 0.321 Z_8 + 0.349 Z_6 + 0.281 Z_2 + 0.182 Z_4 - 0.187 Z_3$$

ตาราง 35 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ ความมีประสิทธิภาพ ผลของโรงเรียน ด้านการบริหารงานบุคคล (Y_3)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์การ (X_8)	0.796	0.633	0.632	0.301	0.055	0.305	5.463*	0.000
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่ การปฏิบัติ (X_1)	0.828	0.686	0.684	0.219	0.048	0.214	4.594*	0.000

ตาราง 35 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X5)	0.842	0.709	0.707	0.177	0.051	0.170	3.497*	0.001
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและ ทรัพยากรเพื่อการ บริหาร (X6)	0.849	0.721	0.718	0.151	0.048	0.154	3.124*	0.002
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการ บริหาร (X4)	0.852	0.726	0.721	0.119	0.52	0.119	2.302*	0.022

$\alpha = 0.159$ S.E._{est} = 0.30252

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 35 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ปัจจัย พบว่ามี จำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การ ศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานบริหารบุคคล (Y₃) ได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₈) ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่ การปฏิบัติ (X₁) ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการ บริหาร (X₆) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X₈) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.305 รองลงมา ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ (X₁) เท่ากับ 0.214 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) เท่ากับ 0.170 ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X₆) เท่ากับ 0.154 และปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄) เท่ากับ 0.119 ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการ

บริหารงานบริหารบุคคล (Y_3) ได้ร้อยละ 72.10 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐานของการพยากรณ์ ± 0.30252

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.159 + 0.301 X_8 + 0.219 X_1 + 0.177 X_5 + 0.151 X_6 - 0.119 X_{4_3}$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$X' = 0.305 Z_8 + 0.214 Z_1 + 0.170 Z_5 + 0.154 Z_6 - 0.119 Z_4$$

ตาราง 36 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและ วัฒนธรรม องค์การ (X_8)	0.860	0.740	0.739	0.308	0.043	0.327	7.188*	0.000
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและ ทรัพยากรเพื่อ การบริหาร (X_6)	0.892	0.796	0.795	0.191	0.037	0.205	5.162*	0.000
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อ การบริหาร (X_7)	0.915	0.837	0.834	0.077	0.033	0.086	2.354*	0.019
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การ ปฏิบัติ (X_1)	0.905	0.820	0.818	0.159	0.035	0.163	4.516*	0.000

ตาราง 36 (ต่อ)

ตัวแปรพยากรณ์	R	R ²	Adjusted R ²	b	S.E.	β	t	Sig
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X5)	0.911	0.829	0.827	0.141	0.037	0.142	3.793*	0.000
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการ บริหาร (X4)	0.913	0.834	0.832	0.110	0.038	0.115	2.879*	0.004

$a = 0.087$ $S.E._{est} = 0.22207$

มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 36 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ที่นำมาวิเคราะห์จำนวน 9 ปัจจัย พบว่ามี จำนวน 6 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ ประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงานทั่วไป (Y_4) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_8) ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการ บริหาร (X_6) ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ (X_1) ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X_5) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) และปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการ บริหาร (X_7)

ตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ (X_8) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของการพยากรณ์ เท่ากับ 0.327 รองลงมาปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร (X_6) เท่ากับ 0.205 ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ (X_1) เท่ากับ 0.163 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X_5) เท่ากับ 0.142 ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) เท่ากับ 0.115 และปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การ บริหาร (X_7) เท่ากับ 0.086 ซึ่งตัวแปรทั้ง 6 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ด้านการบริหารงาน ทั่วไป (Y_4) ได้ร้อยละ 83.40 และมีความคลาดเคลื่อน มาตรฐาน ของการพยากรณ์ ± 0.22207

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 0.087 + 0.308 X_8 + 0.191 X_6 + 0.159 X_1 + 0.141 X_5 + 0.110 X_4 + 0.077 X_7$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยใน รูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = 0.327 Z_8 + 0.205 Z_6 + 0.163 Z_1 + 0.142 Z_5 + 0.115 Z_4 + 0.086 Z_7$$

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 10 ที่ว่าปัจจัยการบริหาร มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23

ผลการศึกษปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร เขต 23 ทั้ง 9 ด้าน พบว่ามี 6 ปัจจัยคือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ ปัจจัยที่ 2 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 3 บุคลากร ปัจจัยที่ 4 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร ปัจจัยที่ 5 เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อการบริหาร ปัจจัยที่ 6 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์การมีประสิทธิภาพของโรงเรียนได้

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา สกลนคร เขต 23 ดังตาราง 37

ตาราง 37 ปัจจัยการบริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความมีประสิทธิภาพของโรงเรียน
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา มัธยมศึกษาเขต 23

ตัวแปรพยากรณ์	ตัวแปรเกณฑ์ ประสิทธิภาพ ของโรงเรียน
ปัจจัยที่ 1 นโยบายสู่การปฏิบัติ	✓
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ	✗
ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	✗
ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร	✓
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร	✓
ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร	✓
ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร	✓
ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ	✓
ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น	✗

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 37 พบว่า ปัจจัยการบริหาร จำนวน 6 ปัจจัย คือ ปัจจัยนโยบายสู่การปฏิบัติ ปัจจัยกระบวนการบริหาร ปัจจัยบุคลากร ปัจจัยงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร ปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ สามารถพยากรณ์การมีประสิทธิภาพของ โรงเรียนได้ และปัจจัยโครงสร้างขององค์การ ปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ไม่มีอำนาจพยากรณ์ประสิทธิภาพโรงเรียน

แนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารวิชาการในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23 ในด้านที่ต้องนำไปหาแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารของผู้บริหารและครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยการบริหาร 6 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางพัฒนาโดยการนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านนโยบายสู่การปฏิบัติ

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านนโยบายสู่การปฏิบัติ
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

1.1 ศึกษานโยบายและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติจากองค์กรที่เป็นต้นแบบ หรือจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความชัดเจนทั้งในส่วนที่เป็นนโยบาย หรือการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ

1.2 พัฒนาทีมงาน โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบาย ให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และให้เกิดความตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้
นำนโยบายสู่การปฏิบัติให้ได้ผลยิ่งขึ้น

1.3 จัดลำดับความสำคัญของนโยบาย และพิจารณาความสอดคล้องกับความพร้อม ความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ท้องถิ่น

1.4 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ มีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ กำหนดภารกิจชัดเจน และสอดคล้องกับความรู้ความสามารถของ
ผู้ร่วมงาน ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

1.5 การมอบหมายภารกิจตามนโยบายสู่การปฏิบัติ ต้องให้ตรงกับภาระงานด้านต่างๆ ของโรงเรียน ซึ่งมีสายงานที่ชัดเจน และใช้ระบบการติดตามตรวจสอบ
และรายงานที่เป็นระบบ

1.6 มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ นิเทศการปฏิบัติงาน ตลอดจน
การประเมินและรายงานผล และนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน

1.7 ใช้ระบบการบริหารที่ครบวงจร เช่น PDCA และให้ความสำคัญ
ทุกขั้นตอน การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ในการพัฒนานโยบายสู่การปฏิบัตินั้นจะต้องพิจารณาว่าประเด็นใดมาจากส่วนกลางและประเด็นใดสำคัญเร่งด่วนมากที่สุดและใครเกี่ยวข้อง โดยอาศัยความร่วมมือจากใครบ้าง หลักจากนั้นจึงดำเนินการระดมความคิดร่วมกันเกี่ยวกับฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งสามารถระบุลงไปยังรายบุคคลและต้องมีการกำหนดระยะเวลา และมีการติดตาม
ต้อง ให้งานหรือหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมายนี้เสร็จก่อนอย่างน้อย 2 สัปดาห์ เพื่อตรวจสอบ
ความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของเอกสารข้อมูลเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2559)

“... แนวทางในการพัฒนานโยบายสู่การปฏิบัตินั้น โดยการศึกษาจากองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ เพื่อคุณเป็นต้นแบบของการนำมาพัฒนาเพื่อต่อยอด โดยการอบรม เชิงปฏิบัติการในประเด็นทางด้านนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในประเด็นดังกล่าวอย่างถ่องแท้ และสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือการได้ลงไปติดตามหลังจากที่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว ...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2559)

“... การพัฒนาด้านนโยบายสู่การปฏิบัติ อันดับแรกควรเริ่มจากการศึกษา วิสัยทัศน์ ได้รับรู้และมีการทำความเข้าใจร่วมกัน ขึ้นต่อไปมีการวิเคราะห์ วิสัยทัศน์เพื่อนำไปปฏิบัติให้ตรงตามนโยบาย ให้สอดคล้อง และให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องให้ได้มีส่วนร่วมในการรับรู้นโยบายร่วมกัน เมื่อได้ลงสู่การปฏิบัติควรจัดให้มีการประเมินผลงาน เมื่อบุคลากรขาดความรู้ ควรพัฒนาให้มีความรู้ ความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินตามนโยบายไปสู่ความสำเร็จได้...”

(อนุรักษ์ อุปพงษ์, สัมภาษณ์, ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาและน่านโยบายสู่การปฏิบัตินั้นทางโรงเรียนต้องศึกษานโยบายให้เข้าใจแบบถ่องแท้เพื่อนำเข้าสู่การน่านโยบายไปปฏิบัติ โดยการศึกษาบริบทของโรงเรียนโดยดูที่จุดดีจุดเด่นของโรงเรียน ควรมีการจัดดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยจัดทำคำสั่งที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติ และจัดให้มีการติดตามการนิเทศ ให้คำปรึกษา และมีการรายงานผลอย่างเป็นระบบ โดยนำผลไปปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับนโยบาย...”

(ชัยเดช บุญรักษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...แนวทางในการพัฒนาการน่านโยบายสู่การปฏิบัติต้องศึกษานโยบายที่มาจากส่วนกลาง ทุกภาคส่วน ผู้บริหารโรงเรียนต้องทำความเข้าใจนโยบายว่าต้องการอะไรบ้าง แล้วนำมาวางแผน โดยมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบ และการแบ่งงานที่เป็นสัดส่วน และมีการนำมาประเมินแบบหลายมิติ และมีการจัดวางตัวบุคคลผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานให้ตรงกับความสามารถ และจัดให้มีการวางระบบงาน ให้ตรงตามนโยบายและจัดทำนโยบายที่เร่งด่วนและสำคัญก่อนเพื่อให้ตรงกับนโยบาย...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...แนวทางในการพัฒนาและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติ ควรเริ่มตั้งแต่ การสร้างความตระหนักให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของบริหารนโยบายร่วมกัน ว่าหน่วยเหนือมีความต้องการอะไรบ้าง แล้วก็ร่วมหาวิธีการ ช่วยกันวางแผนร่วมกันคิด หาหนทางให้นโยบายนั้นประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีการเสนอนโยบาย การแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยการยึดหลัก PDCA และการดูจากบริบทโดยรอบ และปัจจัยตัวป้อนคือนักเรียน เศรษฐกิจ ผู้ปกครอง โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม กำหนดว่าจะวัดจะประเมินกันอย่างไร ต้องมีกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกัน ต้องมีการนิเทศติดตามในขั้นตอนสุดท้าย และมีการลงมือทำให้เป็นตัวอย่าง...”

(นงรักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ ธันวาคม)

“...นโยบายประมาณจากส่วนกลางกำหนดมาให้เกินร้อยละ 70 มีการวางแผนการใช้ค่าใช้จ่าย โดยการศึกษาปัญหา และปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน และสนับสนุนให้มีการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการโดยเร็วที่สุด เน้นในการพัฒนาเด็ก LD ซึ่งทางโรงเรียนมีเด็กนักเรียนประเภทนี้จำนวน 21 คน ที่ได้รับการพัฒนาและประสบความสำเร็จ และทางโรงเรียนได้มีการจัดทำงานวิจัยร่วมกับสถาบันอื่น และองค์กรภายนอกโดยดูงานจากต้นแบบ...”

(วรรณธนา เกษะบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนาและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติแรกเริ่มต้องดำเนินการศึกษานโยบายที่มาจากส่วนกลาง และปัจจัยความพร้อมๆ ในหลายๆ ด้านและนำไปสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินเป็นโครงการและมีการกำกับติดตาม เมื่อมีข้อผิดพลาดต้องดำเนินการแก้ไข อย่างนี้เฉยไม่ให้ความผิดพลาดหรือปัญหาเพิ่มพูนไม่ได้รับการแก้ไขและมีการกำกับ ติดตามเมื่อแก้ไขเสร็จแล้วต่อไป...”

(อัจฉราพร ไครบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ต้องมีการศึกษานโยบายให้ชัดเจนและมุ่งประเด็น ไปยังตัวชี้วัดและเกณฑ์ของนโยบายแต่ละข้อมีความลึกซึ้ง มีกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างไร และคำนึงถึงความสอดคล้องของบริบทของโรงเรียน และต้องมีการศึกษาถึงปัญหา ข้อดีข้อเสีย ที่มีอยู่ เพื่อปรับใช้นโยบายให้เหมาะสม กับ ชุมชนท้องถิ่น ความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อื่นๆ มีการศึกษาดูงาน และการเทียบเคียงมาตรฐาน

ของงานอื่น มีการสัมภาษณ์ผู้รู้และผู้ปฏิบัติงานตามสาขาอาชีพนั้นอย่างมากมายและทั่วถึง รวมทั้งศึกษางานวิจัยทั้งในและต่างประเทศในยุคปัจจุบันอย่างกว้างขวางและเพียงพอ...”

(ชัยทวิ มีไกรราช, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...เนื่องจากสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม โรงเรียนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงโดยการนำนโยบายหลักๆ ไปปรับใช้โดยใช้แบบกลางๆ โดยนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน ทำความเข้าใจกับ บุคลากรให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันว่านโยบายใดเป็นนโยบายหลัก และนโยบาย ใดเป็นนโยบายรองโดยการกำหนด การสร้างการทำความเข้าใจร่วมกัน อบรมสร้างความ ตระหนักในตัวบุคลากร ทบทวนให้บุคลากรรู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

- 2.1 ควรมีการศึกษากระบวนการบริหารงานจากหน่วยงานหรือองค์กรต้นแบบ หรือองค์กรที่เป็นเลิศ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันศึกษาและวางแนวทางร่วมกัน นำแนวทางมาปฏิบัติ และติดตามความก้าวหน้า
- 2.2 ควรจัดกระบวนการบริหารที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม จัดคนให้เหมาะสมกับงาน จัดทำข้อตกลงร่วมกัน กระจายภาระงานให้เกิดการมีส่วนร่วม
- 2.3 ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน
- 2.4 ควรให้โอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู นักเรียน คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการรับรู้กระบวนการบริหารงาน ตลอดจนผลที่เกิดกับผู้เรียนและได้มีส่วนร่วมนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนา
- 2.5 ควรกำหนดแนวทางการติดตาม นิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหา ขณะดำเนินงานในขั้นตอนต่างๆ
- 2.6 ควรจัดกระบวนการประเมินผลงานที่เป็นระบบ และประเมินงานให้ครอบคลุมทุกด้าน และสามารถนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและพัฒนางานให้ดีขึ้น

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

“...การบริหารในปัจจุบันนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ 1. ตัวผู้บริหาร ซึ่งมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะนำบุคลากรภายในองค์กรไปสู่ความสำเร็จหรือไม่ มีประสบการณ์เพียงพอและจะทำอย่างไรให้งานที่ได้รับมอบมาจากส่วนกลางนี้ไม่ได้รับความเสียหายมีหลักธรรมมาภิบาลมาใช้ในการบริหาร การบริหารมีกระบวนการ มีการประชุมอย่างเข้มข้น และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่องอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดบนการบริหารบนรากฐานของหลัก PDCA ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนนั้น โดยการดูจากองค์กรที่เป็นเลิศทางด้านกระบวนการบริหาร โดยศึกษาจากการปฏิบัติ และมีการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องกระบวนการบริหารให้มีมีการได้ลงมือปฏิบัติ เมื่อได้รู้ได้ลองแล้วต้องมือการนิเทศติดตามหลังจากได้มีการไปอบรมแล้วเพื่อพัฒนาการและความก้าวหน้าของงาน...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนากระบวนการบริหาร ในขั้นเริ่มต้นควรเริ่มจากการจูงใจให้บุคลากร อยากรทำงาน และมีการทำงานแบบประชาธิปไตย ควรจะติดตามระบบประเมินภายใน โดยมีการประเมินทุกอย่างอย่างครอบคลุม และต้องมีระบบประกันคุณภาพที่ดี รับรู้ร่วมกันว่าในการทำงานมีปัญหาตรงจุดใดบ้าง รับรู้ถึงปัญหาร่วมกันว่าควรแก้ไข ตรงจุดใดบ้างแล้วนำเข้าไปประชุม และมีการอภิปรายพูดคุย ให้คนที่ไม่ได้เป็นผู้จัดทำได้มีส่วนในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการคิดว่าตนเองหมดความสำคัญในชิ้นงานนั้นๆ เพื่อเพิ่มโอกาสให้เพราะบางทีคนที่ไม่ได้เป็นคนลงมือทำนั้นอาจมองเห็นปัญหาได้ดีกว่าคนทำ เพราะบางทีคนที่ลงมือ ทำอาจเข้าข้างผลงานของตนเองจนไม่รู้เสียของตนเอง...”

(อนรรักษ์ อุปพงษ์, สัมภาษณ์, ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนากระบวนการบริหารจุดเริ่มต้นของการพัฒนาต้องเริ่มจากการที่ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วม ในส่วนได้เสียให้ได้มากที่สุด อาทิเช่น ผู้ปกครอง ครู คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียนให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมให้ได้มากที่สุด เมื่อมีส่วน

ร่วมแล้วควรจะมีการจัดทำข้อตกลงเบื้องต้นในการทำงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนให้ชัดเจนเพื่อให้เหมาะสมในกรณีต้องการติดตามความก้าวหน้าของงาน อีกส่วนหนึ่งที่สำคัญไม่แพ้กันคือการวางคนให้เหมาะสมกับงาน ใช้คนให้ตรงกับความพึงพอใจในเนื้องานและควรติดตามประเมินงานอย่างต่อเนื่อง การนำเสนอองานต้องได้รับการพัฒนาและต่อยอดในการนำไปใช้..”

(ชัยเดช บุญรักษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาปัจจัยทางด้านกระบวนการบริหารโรงเรียนควรเริ่มจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน และมีการกระจายอำนาจให้ทุกฝ่ายและมีการจัดประชุมการใช้นโยบาย เพื่อลดปัญหาในการเข้าใจไม่ตรงกัน อำนาจในการตัดสินใจในเรื่องที่สำคัญผู้บริหารเท่านั้นเพื่อเป็นเอกภาพไม่ให้เกิดความคาดเคลื่อนแต่ในเรื่องอื่นๆ ที่ไม่มีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และมีผลกระทบต่อตัวบุคลากรที่เป็นการสร้างความเสียหายให้ผู้บริหารในฝ่ายอื่นๆ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจได้ ต้องมีการคิดวิเคราะห์งานและนโยบายที่ได้รับมา และใช้ประสบการณ์ในการทำงานให้มากที่สุดเพื่อลดการผิดพลาดจนสร้างความเสียหายเป็นวงกว้าง...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...แนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียน ควรจะมีการประชุม ปรึกษาการวางแผน และกำหนดวิธีการร่วมกัน ลงไปสู่การปฏิบัติ ในกรณีที่ผลที่ออกมา ไม่ประสบความสำเร็จ ให้มีการทำซ้ำเพื่อแก้ไข เพราะคนทุกคนไม่มีใครที่จะสมบูรณ์พร้อมย่อมมีผิดพลาดดังนั้นจะต้องให้โอกาสบุคลากรได้มีทางแก้ไขและปรับปรุงเพื่อปรับเปลี่ยนให้ดียิ่งๆ ขึ้น โดยช่วยกันหาสาเหตุของความผิดพลาดแล้ว ลงมือแก้ไขโดยทันทีไม่ควรปล่อยทิ้งไว้นานเพื่อลดปัญหาที่สั่งสมเพิ่มพูนจนแก้ไขลำบาก...”

(นงรักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนควรเริ่มจากการพัฒนาตามสถานการณ์ใช้บทลงโทษที่เหมือนกันไม่ได้เพราะแต่ละคนมีพื้นฐานต่างกัน และขนาดโรงเรียนที่มีขนาดเล็กจึงต้องนำกระบวนการบริหารตามสถานการณ์มาใช้เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน การศึกษาคนจึงง่ายและทำความรู้จักได้ค่อนข้างไวกว่า กระบวนการบริหารพื้นฐานที่นำไปปฏิบัติคือ กระบวนการบริหารแบบ PDCA ถ้าบริหารในโรงเรียน

ที่มีบุคลากรจำนวนมากยิ่งมีความท้าทายต่อความสามารถของผู้บริหาร...”

(วรรณธนา เกษะบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...กระบวนการบริหารที่ควรพัฒนาคือการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในโรงเรียนให้มากที่สุด และควรได้รับข้อมูลข่าวสารที่ควรจัดให้ทุกคนได้รับรู้ ได้ร่วมลงมือทำ ลงมือปฏิบัติจากประสบการณ์การทำงานที่ค่อนข้างยาวนานจึงมองเห็นว่ากระบวนการบริหารโรงเรียนที่เกิดปัญหามากที่สุดเกิดจากการไม่รู้กระบวนการ รู้ขั้นตอนและในการบริหารทุกคนมักมีส่วนร่วมบ้างบางคนก็ไม่มีส่วนร่วมบ้าง การแก้ปัญหาจึงควรเริ่มจากให้รู้ ให้ทราบกระบวนการโดยการประชุมและร่วมแสดงความคิดเห็นปัญหาและบริหารไปตามสถานการณ์และบริบทของโรงเรียน...”

(อัจฉราพร ไครบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...วางแผนผังการบริหาร จัดบุคลากรที่มีความเหมาะสม คุณคุณสมบัติ ความทุ่มเท สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ความรู้รอบตัว (World Knowledge) ความรู้จักยืดหยุ่น บางครั้งต้องรู้จัก Relearn หรือ unlearn บ้าง ต้องเอาคนที่สอบได้จริงมาทำงานและมีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควร...”

(ชัยทวิ มีไกรราช, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ทางโรงเรียนได้วางแผนการบริหารโรงเรียนเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจเป็น 5 ฝ่ายงานซึ่งได้มีการเพิ่มงานในส่วน กิจการของนักเรียน เข้าไปจากเดิมที่มีการบริหารงาน ด้านวิชาการ การบริหารงานด้านงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานบุคคล โดยหัวใจหลักๆ ในการบริหาร จะเลือกคนให้เหมาะกับงาน และให้แต่ละฝ่ายได้มีส่วนร่วม แสดงความคิดเห็นในกระบวนการบริหารงานร่วมกันของโรงเรียน เปรียบเสมือนโรงเรียน เป็นบ้านของตัวเอง...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านบุคลากร

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านบุคลากร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ได้ดังนี้

3.1 ศึกษาความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ความ

ต้องการและนำมาพัฒนาให้ตรงเป้าหมาย

3.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นเลิศ นำมาเป็นองค์กระตุ้นแบบด้านการพัฒนาบุคลากรได้

3.3 ควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างเสริมแรงจูงใจและให้มีความรักในองค์กร และมุ่งทำงานสู่ประสิทธิผลขององค์กรให้มากที่สุด

3.4 ควรสร้างค่านิยมร่วมภายในโรงเรียน กำหนดทิศทางร่วมกันเป็นแนวปฏิบัติร่วมกันโดยเน้นความมีคุณภาพ

3.5 ควรบริหารงานบุคคลโดยหลักคุณธรรม เพื่อให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกัน งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

3.6 ควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและความต้องการของโรงเรียนตามทิศทางการพัฒนา

3.7 ควรมีการส่งเสริมให้ครูและบุคลากรทำผลงานทางวิชาการเพื่อพัฒนางานของแต่ละคนและส่วนรวมของโรงเรียน มุ่งเน้นที่การพัฒนาผลสัมฤทธิ์และพัฒนาการของนักเรียน

3.8 ควรจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอ และจัดงบประมาณจ้างครูให้ตรงกับกับวิชาเอก ตามกลุ่มสาระการเรียนรู้ที่สอน ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...การพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นจะต้องมองลึกลงไปในตัวบุคลากรว่ามีความต้องการ ด้านใดบ้าง แล้วนำมาวิเคราะห์ อาจจะมีด้านเทคโนโลยี ด้านทักษะกระบวนการ การสอน ด้านภาวะผู้นำของครู โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากรและครู ว่าจะนำมาวางแผนลงมือปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรอย่างไรให้มีความสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียน เมื่อพัฒนาที่ตัวบุคลากรและครู สร้างผลงานสำเร็จแล้วนั้น สิ่งที่บริหารจะขาดไม่ได้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้รักที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จนั้นจะต้องมีการให้รางวัล ดูแลด้านสวัสดิการครู เช่น ความเจ็บป่วย คลอดบุตร จนเกิดเป็นความมุ่งมั่นที่ดีของบุคลากร เมื่อได้รับสวัสดิการที่ดี บุคลากรและครูจะมีความสุขในการทำงาน และพอกินพอใช้ไม่เกิดปัญหา ไม่ไขว่เขวในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาทางด้านบุคลากรเพื่อการบริหารในโรงเรียนนั้นต้องเริ่มจากการไป ศึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีนั้นมาพัฒนาภายใน โรงเรียนเพื่อเป็นต้นแบบและจัดให้มีการอบรมในรูปแบบที่เรียกว่าอบรมเชิงปฏิบัติการ ในด้านบุคลากรให้ได้อ่านและศึกษาจริงโดยลงมือปฏิบัติ เมื่อไปอบรมมาแล้วนั้นควรจัดให้มีการนิเทศติดตาม...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนควรเริ่มจากการสร้างค่านิยมร่วมกันภายในโรงเรียน โดยการเริ่มจากการ ยิ้ม ไหว้ ทักทาย ต้องมีการร่วมลงนามประกาศ เจตนารมณ์การทัก การไหว้ ร่วมกัน และมีการบริหารงานโดยเริ่มจากการหลักคุณธรรม จริยธรรม ทำดีได้ดี...”

(อนรรักษ์ อุปพงษ์, สัมภาษณ์, ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาปัจจัยทางด้านบุคลากรนั้น ควรเริ่มจากการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และมีการเสริมแรงบุคลากร เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ...”

(ชัยเดช บุญรักษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนนั้นจะต้องดูจากนโยบายของหน่วยเหนือ และดูนโยบายของโรงเรียนประกอบกัน ดูจุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน เมื่อมีจุดอ่อนควรมีการส่งเสริมช่วยลดจุดอ่อน โดยให้แรงเสริม โดยให้ของขวัญวันเกิด ให้รางวัลชมเชยในกรณีที่สร้างผลงาน แต่เมื่อขาดทักษะนั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาทักษะ โดยการส่งเสริมความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาทักษะของตนเอง โดยการส่งไปอบรม และมีการประเมินศักยภาพโดยการนำเสนอผลงานในส่วนที่ไปอบรมมา...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนาทางด้านบุคลากรนั้นควรเริ่มจากการมอบหมายงานให้ถูกคน ถูกงาน เพราะมีการบริหารอย่างเป็นระบบให้หัวหน้าเป็นฝ่ายจัดการแก้ปัญหาให้เด็ดขาด และลงไปดูแล ให้โอกาส ให้ได้มีการแก้ไขปัญหา ในด้านความรู้ต่างๆ ที่บุคลากรยังขาดให้ส่งบุคลากรไปอบรม และสรุปรายงาน เขียนพันธะสัญญา เมื่อบุคลากร

ทำงานประสบความสำเร็จ ผู้บริหารควรส่งเสริมขวัญกำลังใจ ให้กำลังใจในการทำงาน”

(นงรักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาบุคลากรสำหรับโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ผู้บริหารโรงเรียนจะกำหนดอย่างน้อย 20 ชั่วโมง เมื่อบุคลากรสร้างผลงานจะต้องมีการมอบขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยให้เป็นพิเศษ การพัฒนาบุคลากร พัฒนาแบบบูรณาการเป็นธรรมชาติสอดคล้องคล้องกับบริบทของโรงเรียน บริหารให้กลมกลืนกับวัฒนธรรมของกระทรวงศึกษาธิการ...”

(วรรณธนา เถาะบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...แนวทางการพัฒนาบุคลากร ต้องเริ่มจากการศึกษาดูก่อนว่าบุคลากรต้องการศึกษาความรู้เรื่องอะไรเพิ่มเติม และทางโรงเรียนขาดแคลนความรู้ความสามารถทางด้านไหน เมื่อทราบแล้วว่าโรงเรียนขาดอะไร และศึกษาความถนัดความชื่นชอบของบุคลากร เพื่อไปต่อยอดในการพัฒนาในการส่งไปอบรมจากวิทยากรภายนอก หรือให้วิทยากรมาอบรมให้ภายในโรงเรียน หรือพาไปศึกษาดูงานต่างโรงเรียนโดยการศึกษามาจากโรงเรียนที่เป็นต้นแบบ โรงเรียนดี โรงเรียนเป็นเลิศ เพื่อนำความรู้กลับมาพัฒนาโรงเรียน...”

(อัจฉราพร ไครบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาบุคลากรนั้นต้องอาศัยทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติที่เป็นนโยบายของหน่วยเหนือ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก และนำมาวิเคราะห์แยกแยะและบูรณาการเข้ากับบริบทของโรงเรียนหรือให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้ทุกคนทำงานที่ตนเองถนัด สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุขสุดท้ายทุกคนจะมีจิตอาสา (public mind) และมีสำนึกรักองค์กร..”

(ชัยทวี มีไกรราช, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ในแต่ละโรงเรียนควรจัดให้มีการส่งเสริม ให้ข้าราชการครูทำวิทยะฐานะเพื่อความก้าวหน้า ในการดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ ทางโรงเรียนควรจัดให้มีการให้ขวัญ กำลังใจ แก่ข้าราชการครูให้ตาม ความดีความชอบ เลื่อนขั้น กระจายรางวัลให้ตามความ แตกต่าง จะได้ทราบถึง ความแตกต่างและบุคลากรจะได้มีความพยายาม

เมื่อเห็นถึง ความแตกต่าง ของขวัญกำลังใจ มีการจัดการอบรมตามความชอบ ของข้าราชการครูทุกคนต้องมีการ จัดทำโครงการ 20 โครงการต่อปี โดยเฉลี่ยคนละ 1 เรื่อง มีผลงานทาง ด้านการแข่งขัน วิชาการ การแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ต้องมีโครงการ งานวิจัย แข่งขันกีฬา มีงบประมาณ ที่เพียงพอ โรงเรียนที่ขาดแคลนครูผู้สอนวิชาเอก ควรจัดบ ในกลุ่มสาระ เป็นบจ้างครูให้ตรงสาขา ในการอบรมแต่ละครั้งให้ครูเป็นผู้เลือกอบรมตาม ความชอบของ บุคลากร และให้ ทางโรงเรียนเป็นสนับสนุนด้านทุนในการอบรม...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการ

บริหาร

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณและทรัพยากร เพื่อการบริหาร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน ดังนี้

- 4.1 ควรใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และให้เกิดประสิทธิผล
- 4.2 ควรใช้งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรจากรัฐ ให้เป็นไปตาม เป้าหมายของรัฐที่เป็นหลักในการจัดสรรทรัพยากรเพื่อการศึกษา
- 4.3 ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการระดมทุน เพื่อสร้างความ คล่องตัวในการบริหารงาน
- 4.4 ศึกษารูปแบบการบริหารงบประมาณและทรัพยากรเพื่อ การศึกษาจากหน่วยงาน หรือสถานศึกษาที่มีความเป็นเลิศ
- 4.5 ควรจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนงานของ โรงเรียนให้พัฒนาทุกด้าน โดยคำนึงถึงส่วนที่เป็นจุดเน้นในการพัฒนา และส่วนที่เป็น ปัญหาที่ต้องแก้ไข
- 4.6 การจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรเพื่อสนับสนุนการบริหาร โรงเรียนจะต้องจัดทำเป็นแผนพัฒนา และแผนบริหารงบประมาณประจำปี
- 4.7 ควรมีการควบคุมการบริหารงบประมาณที่มีประสิทธิภาพ รัดกุม โปร่งใส ตรวจสอบได้

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...แนวทางในการพัฒนางบประมาณนั้น โดยปัจจุบันนี้มี การแบ่ง งบประมาณ ออกเป็น 2 ส่วน คือ งบแผ่นดิน และ งบประมาณที่เป็นเงินนอกงบประมาณ

โดยที่งบประมาณมีฐานจากเงินรายหัวของนักเรียน ระดับการศึกษานักเรียน ส่วนเงินนอกงบประมาณ คือเงินในส่วนที่ได้รับในการบริจาค เช่นพื้นที่จากโรงเรียน กิจกรรมสร้างรายได้ ต้องตระหนักเสมอว่าในส่วนที่รัฐจัดให้ต้องเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด แต่เงินนอกงบประมาณ ให้นำไปใช้ในส่วนอื่น เช่น ปรับปรุงห้องเรียน ผู้บริหารจะต้องมีทักษะในการจัดหาและการระดมทุนเพื่อความคล่องตัวในการบริหาร...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาทางด้านงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหารในโรงเรียนนั้นต้องเริ่มจากการไปศึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีนั้นมาพัฒนาภายในโรงเรียนเพื่อเป็นต้นแบบและจัดให้มีการอบรมในรูปแบบที่เรียกว่า อบรมเชิงปฏิบัติการในด้านงบประมาณ ให้ได้รู้และศึกษาจริงโดยลงมือปฏิบัติ เมื่อไปอบรมมาแล้วนั้นควรจะต้องให้มีการติดตาม...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนางบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหารในโรงเรียน ควรเริ่มจากการจัดสรรงบประมาณ และระดมทรัพยากรจาก ครู ผู้ปกครอง ผู้นำ ทำเป็น ผ่าป่าการศึกษา และในการจัดทำต้องดูแผนปฏิบัติการ ต้องแบ่งสัดส่วนให้ได้ 60 วิชาการ 40 อย่างอื่น ให้นำหน่วยงานอื่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาและวางแผนการพัฒนาแบบต่อเนื่อง 4-5 ปี เพื่อได้ติดตามผลที่ได้ลงมือปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง...”

(อนรรักษ์ อุปพงษ์, สัมภาษณ์, ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาปัจจัยด้านงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร ควรเริ่มจากการนำสิ่งที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อผู้เรียน ประหยัด สิ่งที่ขาดไม่ได้ คือต้องใช้งบประมาณให้ถูกต้องตามความประสงค์ ทำแผนปฏิบัติการที่เกิดจากการ ร่วมกันแสดงความคิดเห็น คือให้ทุกคนมีส่วนร่วมกันทำให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม อาทิเช่น ครู คณะกรรมการสถานศึกษา ผู้ปกครอง และตัวแทนนักเรียนให้เกิดความโปร่งใส จัดการ ระบบการควบคุมภายในให้รัดกุม โปร่งใสตรวจสอบประเมินได้ และเป็นระบบและมีภาระงานอย่างต่อเนื่อง ทุกชั้นทุกตอนมีรายละเอียดที่มีเนื้อหาเป็นปัจจุบัน...”

(ชัยเดช บุญรักษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ปัจจัยด้านงบประมาณที่มีต้องมีการพัฒนาคือ ทักษะของผู้บริหาร ในการ ระดมทุนเพื่อการนำมาพัฒนา โดยเริ่มจากระดมจาก ศิษย์เก่า ผู้ปกครอง เครือข่าย ต่างๆ ที่มีศักยภาพที่ให้การช่วยเหลือได้...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การใช้งบประมาณตรงตามแผนหรือไม่ตรงตามแผนขึ้นอยู่กับที่ ผู้บริหาร โรงเรียนโดยปกติแล้วโรงเรียนจะใช้งบประมาณได้ตรงตามแผนที่กำหนด แต่ถ้ามี เหตุจำเป็นเร่งด่วนมีการใช้เงินนอกงบประมาณ ทางโรงเรียนควรจัดให้มีการระดมทุน โดยการ ระดมทุนจากผู้ปกครอง ชุมชน ศิษย์เก่า การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่าง จำกัดให้เกิด ประโยชน์สูงสุด และประหยัดในส่วนที่ควรประหยัดได้เพื่อเก็บเงินงบประมาณ ไปใช้อย่าง อื่นที่จำเป็นกว่า...”

(นงรักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนาปัจจัยด้านงบประมาณและทรัพยากรเพื่อการบริหาร นั้นทางโรงเรียนเริ่มจากเลือกจากส่วนที่จำเป็นมากนำมาพัฒนาก่อน และระดมทรัพยากร จากคุณครูและผู้ปกครอง และจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อนำมาพัฒนาโรงเรียน...”

(วรรณธนา เกายะบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ก่อนอื่นต้องพิจารณาว่างบประมาณของส่วนกลางเท่าไร ควรจะ แบ่งส่วนปันส่วนให้ฝ่ายงาน และงานที่จะเข้ามาอย่างไร จากเงินอุดหนุน เงินงบประมาณเงิน บำรุง การศึกษาและเงินนอกงบประมาณ เช่น เงินที่ได้รับบริจาคทั้งที่มีวัตถุประสงค์และไม่ ระบุ วัตถุประสงค์ มีการควบคุมการใช้จ่ายอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถตรวจสอบได้ มีการลงบัญชีวัสดุและทะเบียนครุภัณฑ์มีการเบิกเงินไว้จ่ายเหลืออมปีมี การตรวจสอบ และจำหน่ายพัสดุประจำปี รองรับการตรวจเงินของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินอย่างไร มีการ จัดซื้อ จัดจ้างตามระเบียบพัสดุและมีการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี...”

(ชัยทวี มีไกรราช, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน

- 5.1 การพัฒนาเทคโนโลยีต้องเริ่มจากสิ่งที่จำเป็นที่สุดตามลำดับ
ก่อนหลัง
- 5.2 การจัดให้มีคอมพิวเตอร์ก็ควรจัดหาให้เพียงพอกับความต้องการ
เพื่อนำมาใช้เพื่อประโยชน์ต่อการทำงานให้ได้มากที่สุด
- 5.3 ควรศึกษาการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจาก
องค์กรที่เป็นเลิศในด้านเทคโนโลยีเพื่อนำมาเป็นต้นแบบ
- 5.4 ควรพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดเก็บข้อมูล
ต่างๆ เพื่อการศึกษา และการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศที่ทันสมัย นำมาใช้เพื่อการวางแผน
และพัฒนา
- 5.5 กำหนดแนวคิดโดยการเคลื่อนโรงเรียนเข้าสู่ชุมชนเพื่อการระดม
ทุนในการนำไปพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 5.6 โรงเรียนควรมีการจัดทำ Web site เพื่อการสืบค้นข้อมูล
สารสนเทศที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน
- 5.7 ควรพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย ใช้งานได้
คล่องตัว และสามารถบริหารข้อมูลที่ได้จากชุมชนท้องถิ่น ให้ได้มากที่สุด
- 5.8 พัฒนาให้ครู บุคลากร และนักเรียน มีความรู้ มีทักษะ สามารถใช้
สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อการศึกษาได้อย่างเป็นประโยชน์และปลอดภัย
- 5.9 ควรใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์แก่การจัดการเรียนรู้ของ
นักเรียนอย่างจริงจัง และจัดสรรงบประมาณเพื่อการนี้ให้เพียงพอ
- ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้
- “...การพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นจะต้องศึกษาสิ่งที่
จำเป็นต้องใช้ในปัจจุบัน อาทิเช่น Computer โรงเรียนต้องจัดหาให้เพียงพอต่อความต้องการ
ในการนำมาใช้ในการติดต่อสื่อสารและการนำมาใช้ในการปฏิบัติจริง ให้นำมาใช้พัฒนา
ในระบบ การทำงาน และระบบการเรียนการสอนได้ดียิ่งขึ้น...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาทางปัจจัยด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร
เพื่อการ บริหารในโรงเรียนนั้นต้องเริ่มจากการไปศึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติที่ เป็นเลิศ
และนำ แนวทางการปฏิบัติที่ดีนั้นมาพัฒนาภายในโรงเรียนเพื่อเป็น ต้นแบบและจัดให้มีการ
อบรมในรูปแบบที่เรียกว่า อบรมเชิงปฏิบัติการในปัจจัยด้าน เทคโนโลยี สารสนเทศ เพื่อ

การบริหาร ให้ได้รู้และศึกษา จริงโดยลงมือปฏิบัติ เมื่อไปอบรม มาแล้วนั้นควร จะจัดให้มีการนิเทศติดตามด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อ การบริหาร อย่างจริงจัง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศนั้นเพื่อการบริหาร ภายในโรงเรียน ปัญหาระบบสังคมไทยจุดเริ่มต้นคือการขาดเงินงบประมาณ ในการนำไปพัฒนาคน พัฒนาคอมพิวเตอร์ ควรมีการจัดกลุ่มในการพัฒนา ต้องสร้างความเข้าใจ ร่วมกันถึงจะพัฒนาได้ โดยการวาง Concept บางโรงเรียนอยู่ในเมืองซึ่งห่างจากบ้าน จากผู้ปกครองดังนั้นต้องมีการแก้ไขโดยการเคลื่อนโรงเรียนเข้าสู่ชุมชน...”

(อนุรักษ์ อุปพงษ์, สัมภาษณ์, ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาปัจจัยด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ทางโรงเรียนมีบริษัทเข้ามาดูแลและโรงเรียนอื่นๆ น่าจะมีการพัฒนาและให้มีบริษัทเข้ามา ดูแลในส่วนนี้และจัดหาเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญเฉพาะทางเข้ามาดูแลระบบสารสนเทศ การจัดทำ DLIT ต้องมีการจัดกระทำอย่างต่อเนื่อง ต้องมีการประเมินและจัดสรร งบประมาณให้เพียงพอ และต้องมีการศึกษาทำความเข้าใจระบบให้ชัดเจน...”

(ชัยเดช บุญรักษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศเพื่อการบริหารภายใน โรงเรียนควรมีการลงข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและรวดเร็ว เพราะปัญหาที่พบคือการลงข้อมูล ได้แต่ซ้ำซึ่ง เกิดขึ้นจากระบบที่ซ้ำและน่าจะมีการจัดทำบทเรียนสำเร็จรูปให้แพร่หลายมาก ยิ่งขึ้น...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ปัจจัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร ควรจะปรับ คุณภาพ ทางด้านวิชาการให้มีระดับสูงขึ้น ให้เด็กได้เรียนต่อสูงขึ้นและควรเปิด โอกาสให้ เด็กได้ใช้โทรศัพท์ แต่ผู้บริหารและครูผู้สอนควรมีการบริหารจัดการให้นักเรียนรู้วิธีการใช้ โทรศัพท์เพื่อการศึกษาให้ถูกต้องว่าควรใช้อย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด...”

(นงรักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ทางโรงเรียนควรมีการจัดทำ Web site ของโรงเรียนที่มีความทันสมัยเพื่อสืบค้นข้อมูลเกี่ยวกับโรงเรียนเพื่อการศึกษาบริบทของบุคคลภายนอกที่เข้ามาเยี่ยมชมผ่านทาง web site ของโรงเรียน การจัดทำ Wifi ควรมีบริการให้ครอบคลุมทั่วทั้งโรงเรียนเพื่อเป็นประโยชน์ในการสืบค้นหาข้อมูลการศึกษาของนักเรียน...”

(วรรณธนา เกษะบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารภายในโรงเรียนนั้นควรเริ่มจากการนำเทคโนโลยีที่มีอยู่มาปรับปรุงข้อมูลบุคคลให้ทันสมัย และสืบค้นได้อย่างทัน ท่วงที อาทิเช่น การเก็บข้อมูลบุคลากร การเก็บสื่อการเรียนการสอน ข้อมูลต่างๆ ที่จำเป็น ต่อการบริหารงานควรเรียกค้นได้ทันที...”

(อัจฉราพร ไครบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...จัดให้ทางโรงเรียนมีการส่งเสริมการใช้ Wi-Fi, 3G และ 4G ให้สอดคล้องกับ Networking ให้สอดคล้องกับยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า เพราะคนรุ่นใหม่เกิดในยุค Digital Age สามารถเข้าถึงระบบ Internet อะไรก็ได้ ซึ่งต้องคำนึงถึงประโยชน์ซึ่งเป็นองค์รวมให้เกิดมรรคผล เป็นระบบข้อมูล สารสนเทศที่ทันสมัย ... เพราะในการเรียนรู้ยุคศตวรรษที่ 21 จะต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถเสาะแสวงหา ความรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่น (Local Wisdom) และแหล่งเรียนรู้ต่างๆ (resources) อย่างกว้างขวางและสามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ที่แตกฉานและสามารถดำรงความรู้นั้น ไปต่อยอดสู่การประดิษฐ์ ชี้นำงานจนสามารถนำไปประกอบอาชีพได้...”

(ชัยทวี มีไกรราช, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ทางโรงเรียนควรจัดให้มี Wifi ฟรีให้ครอบคลุมทุกบริเวณภายในโรงเรียน และให้การสนับสนุนงานที่ทันสมัยทันต่อความจำเป็นของสังคม และควรจัดให้มีการจัดทำ conferent ระหว่างโรงเรียนและข้อสอบ จะได้มีการบันทึกการเรียน การสอน และย้อนกลับ ไปดูได้ใหม่อีกครั้งเพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้เรียน และควรมีการส่งเสริมให้เป็น IS เพื่อเทียบเคียงความเป็นสากลได้ และควรจัดให้มีคอมพิวเตอร์ ที่เพียงพอต่อการสืบค้นหาข้อมูลต่างๆ ได้อย่างทันทั่วทันที...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

6. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยการบริหารด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของโรงเรียน ดังนี้

6.1 สร้างลักษณะสำคัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร เช่น ภูมิทัศน์ที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร และวัฒนธรรมคุณภาพ

6.2 ศึกษาองค์กรที่เป็นเลิศเพื่อนำแนวทางไปเป็นต้นแบบของการพัฒนา โดยการนำบุคลากรไปศึกษาดูงาน และอบรมด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจ สามารถนำมาเป็นแนวทางได้

6.3 ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัวของนักเรียน ให้เป็น smart school ให้เป็นโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียน

6.4 สร้างวัฒนธรรมที่ดีทางด้านระเบียบวินัย และความสามัคคีให้เกิดแก่ครูและบุคลากร เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน

6.5 ผู้บริหารโรงเรียนควรทำความรู้จักกับนักเรียนให้ได้ทั่วถึงทุกคน เพื่อทราบที่มาและสร้างความใกล้ชิดระหว่างกัน

6.6 ควรประยุกต์ใช้สิ่งรอบๆ บริเวณโรงเรียนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
 ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ดังนี้

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ควรเริ่มจากการสร้างลักษณะสำคัญที่ดีให้เกิดขึ้นภายในองค์กร คือ บรรยากาศที่ดี ทำให้อายากมาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีในโรงเรียน สร้างภูมิทัศน์ที่ดี ในส่วนการทำงานให้อยู่กันแบบที่แบบน้องเกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ การยิ้มไหว้ทักทาย การทำให้เป็นข้อปฏิบัติที่ยาวนาน และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี ให้ใครที่มาเป็นผู้บริหารในองค์กรนั้นก็บริหารได้ เนื่องจากได้มีการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรไว้แล้วเพียงแต่ผู้บริหารที่มาดำรงตำแหน่งต่อเนืองนั้นสานต่องานที่ทำอยู่แล้วให้ดียิ่งๆ ขึ้นไปโดยการร่วมแรงร่วมใจกัน...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, 9 ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาทางปัจจัยด้าน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร เพื่อการบริหาร ในโรงเรียนนั้นต้องเริ่มจากการไปศึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติที่ เป็นเลิศ และนำแนวทางการ ปฏิบัติที่ดีนั้นมาพัฒนาภายในโรงเรียนเพื่อเป็นต้นแบบ และจัดให้มีการอบรมในรูปแบบที่เรียกว่าอบรมเชิงปฏิบัติการในด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร

เพื่อการบริหาร ให้ได้รู้และศึกษาจริงโดยลงมือปฏิบัติ เมื่อไปอบรมมาแล้วนั้นควรจะจัดให้มีการนิเทศติดตามด้าน บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การเพื่อการบริหารอย่างจริงจัง...”

(สายันต์ บุญใบ, สัมภาษณ์, 10 ธันวาคม 2559)

“...แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การโดยการเริ่มจากการปรับภูมิทัศน์ให้ดู Smart คู่มือให้เป็นหน่วยการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องร่วมมือกันในการพัฒนา และให้ข้อเสนอแนะให้เห็นชอบร่วมกันและควรปรับปรุงทั้งภายนอกและภายในทางด้านเทคโนโลยี และให้การส่งเสริมด้าน Smart plan ใช้วิกฤตให้เป็นโอกาสทางด้านการพัฒนาให้โรงเรียนดียิ่งขึ้นไป...”

(อนุรักษ์ อุปพงษ์, สัมภาษณ์, ธันวาคม 2559)

“...มีการเข้าถึงได้อย่างทันท่วงที่มีการสร้างและจัดทำ Concept โดยกำหนด ให้นักเรียน มาเรียนแต่เช้า ตั้งใจเรียน และต้องมีการปรับบรรยากาศการเรียนการสอน มาเรียนนักเรียนต้องได้เรียน ต้องมีความรู้ ปลอดภัย ปลอดภัย โรงเรียนเป็นมาตรฐาน ต้องมีการกำหนดทิศทาง ต้องจัดทำระบบไปในทิศทางเดียวกัน...”

(ชัยเดช บุญรักษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การต้องเริ่มจากการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความร่มรื่นและ เป็นแหล่งการเรียนรู้ใกล้ตัวของนักเรียน อาคารที่ทรุดโทรม ควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้ใหม่เหมาะกับการใช้งานอย่างรวดเร็ว ควรมีการสร้างอาคารสำหรับเล่นกีฬา ควรมีการเก็บข้อมูลบุคลากร และนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการใช้งานและทันท่วงที่...”

(บดินทร์ นารถโคษา, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ในการพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมภายในองค์กรให้ดี มีความเอาใจใส่ และมีความเป็นระเบียบวินัยและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติงานใดจะให้เกิดผลและประสบความสำเร็จนั้นจะเริ่มจากความเป็นระเบียบของบุคลากรในองค์กร โดยเริ่มสังเกตดูได้จากการแต่งกาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บุคลากรมีความสุขพออ่อนน้อมถ่อมตัว สิ่งที่ไม่ได้คือ ความสามัคคีของคนภายในองค์กร...”

(นงรักษ์ เคนไชยวงศ์, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...ภายในโรงเรียนผู้บริหารโรงเรียนควรทำความเข้าใจกับนักเรียนให้ได้มาก และทั่วถึงทุกคน เพื่อเป็นการเรียนรู้ศึกษาตัวนักเรียนซึ่งมีพื้นฐานมาจากความแตกต่างของครอบครัวเพื่อป้องกันปัญหา เด็กนักเรียนเกิดความรู้สึกห่างเหินและเหมือนถูกทอดทิ้งเมื่อเกิดปัญหา ผู้บริหารและคุณครูภายในโรงเรียนต้องทำให้เด็กนักเรียนรู้สึกถึงความเป็นที่พึ่งพิงยามเกิดปัญหาเพื่อป้องกันการหลงผิดเลือกเส้นทางที่ผิดในการดำรงชีวิต และภายในโรงเรียนควรมีการจัดทำสนามกีฬาให้ทั่วถึงและเพียงพอเพื่อให้เด็กมีกิจกรรมทำในระหว่างเวลาพักกลางวัน เวลาเลิกเรียน เด็กนักเรียนจะได้มีทางเลือกกิจกรรมไม่หันเหไปหาสิ่งที่ไม่ดี ทางโรงเรียนต้องมีสื่อการเรียนการสอนที่เพียงพอต่อความต้องการหรือรู้จักประยุกต์สิ่งที่อยู่รอบๆ บริเวณโรงเรียนมาใช้ให้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้เพียงพอ และครอบคลุม โรงเรียนต้องนำนโยบายมาบูรณาการให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมโดยรอบ ของโรงเรียน และอยู่บนพื้นฐานของความพอเพียงเพื่อยกระดับคุณภาพทางการศึกษาด้วยการอยู่แบบถ้อยที่ถ้อยอาศัย...”

(วรรณธนา เกษะบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนควรเริ่มจากการปลูกฝังค่านิยมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ทุกคนได้รู้ถูกต้องตรงกันว่า การปฏิบัติหรือการกระทำดังกล่าว ทำขึ้นเพื่อให้มีผลลัพธ์อย่างไร อันดับต่อมาควรปรับทัศนคติภายในตัวบุคคลให้มีมุมมองและแนวคิดที่ดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การจะได้ไม่มีความเห็นที่แตกแยก เพื่อให้การสร้างวัฒนธรรมขึ้นได้รับการยอมรับเมื่อตัวบุคคลดีแล้วบรรยากาศที่ดีก็ตามมา เมื่อไปอยู่ในองค์การโรงเรียนก็ทำให้องค์การนำอยู่มีความเป็นอยู่แบบฉันท์มิตร ในส่วนอื่นๆ ก็จะได้ดีตามมา

(อัจฉราพร ไครบุตร, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...การพัฒนาบรรยากาศในองค์การจะต้องคำนึงถึงความสุขการสบายใจ ทุกคนไม่ว่าผู้นำหรือผู้ตามต่างมีสำนึกรักและเป็นเจ้าขององค์การด้วยกันโดยถ้วนหน้าทั้งนี้ทั้งนั้นต้องยึดโยงตามนโยบายของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และกระทรวงศึกษาธิการสอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (และแก้ไขเพิ่มเติมพุทธศักราช 2551 และนโยบายการปฏิรูปการศึกษา ตลอดจนทฤษฎีการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งผู้เรียนจะต้องเป็นผู้ที่เสาะแสวงหา จากแหล่งความรู้ จาก แหล่งข้อมูลต่างๆ อย่างกว้างขวางทั้งที่เป็นบุคคลและแหล่ง เรียนรู้ระบบ Internet

ซึ่งถือเป็นห้องสมุดที่กว้างขวางและรวดเร็ว ให้สอดคล้อง กับความต้องการของผู้เรียน ผู้ปกครองชุมชนและผู้มีส่วนได้เสีย...”

(ชัยทวิ มีไกรราช, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

“...โรงเรียนควรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่ได้มาตรฐาน และมีการพัฒนา ให้เหมาะสม อยู่เสมอ เช่น ต้องมีสวนพฤกษศาสตร์ งบประมาณที่ทางรัฐบาลจัดสรรควรให้ เหมาะสมกับบริบทของโรงเรียน ส่วนด้านวัฒนธรรมของโรงเรียนควรจะ มุ่งเน้น ให้บริหาร เรื่องความสัมพันธ์ไปในทางที่ให้ความเป็นมิตรฉันท์ญาติพี่น้องและเคารพ ผู้อาวุโส ซึ่งเป็น มารยาทที่น่าชื่นชมของคนไทย...”

(วชิราวุธ ปานพรม, สัมภาษณ์ ธันวาคม 2559)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผลใน บทที่ 5 ต่อไป