

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ผู้วิจัยได้นำเสนอตามลำดับหัวข้อต่อไปนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
3. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

| | | |
|-----------|-----|--|
| n | แทน | ขนาดกลุ่มตัวอย่าง |
| \bar{X} | แทน | ค่าคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (Means) |
| S.D. | แทน | ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) |
| F | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ F - test |
| t | แทน | ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาแบบ t - test |
| * | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 |
| ** | แทน | นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 |
| SS | แทน | ผลรวมกำลังสองของคะแนน |
| Sig. | แทน | ความน่าจะเป็นสำหรับบอกนัยสำคัญทางสถิติ |
| MS | แทน | ค่าเฉลี่ยของผลรวมกำลังสองของคะแนน |
| df | แทน | ชั้นความเป็นอิสระ (Degree of Freedom) |

| | | |
|----------|-----|--|
| R_{xy} | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 |
| X_1 | แทน | นโยบายและการปฏิบัติ |
| X_2 | แทน | โครงสร้างขององค์การ |
| X_3 | แทน | ภาวะผู้นำของผู้บริหาร |
| X_4 | แทน | กระบวนการบริหาร |
| X_5 | แทน | บุคลากร |
| X_6 | แทน | งบประมาณและทรัพยากร |
| X_7 | แทน | เทคโนโลยีสารสนเทศ |
| X_8 | แทน | บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ |
| X_9 | แทน | สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น |
| X_t | แทน | ภาพรวมของปัจจัย |
| Y_1 | แทน | ความสำเร็จด้านโรงเรียน |
| Y_2 | แทน | ความสำเร็จด้านผู้บริหาร |
| Y_3 | แทน | ความสำเร็จด้านครู |
| Y_4 | แทน | ความสำเร็จด้านนักเรียน |
| Y_t | แทน | ภาพรวมของระดับความสำเร็จ |
| R | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ |
| R^2 | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์หรือประสิทธิภาพในการพยากรณ์ |
| a | แทน | ค่าคงที่ของการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
| B | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ |
| β | แทน | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน |
| $S.E._b$ | แทน | ค่าความคลาดเคลื่อนคะแนนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ตัวแปรพยากรณ์ |

- Y' แทน ปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ
ของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมที่ได้จากสมการพยากรณ์
ในรูปคะแนนดิบ
- X' แทน ระดับปัจจัยทางการบริหารที่ได้จากสมการพยากรณ์ในรูป
คะแนนมาตรฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของกลุ่ม เกี่ยวกับสถานภาพการดำรง
ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยการหาค่าร้อยละ
ดังตาราง 4

ตาราง 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

| สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม | กลุ่มตัวอย่าง | |
|----------------------------|---------------|--------|
| | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
| 1. สถานภาพ | | |
| 1.1 ผู้บริหาร | 90 | 30.20 |
| 1.2 ครูผู้สอน | 208 | 69.80 |
| รวม | 298 | 100.00 |
| 2. ขนาดของโรงเรียน | | |
| 2.1 ขนาดเล็ก | 60 | 2.010 |
| 2.2 ขนาดกลาง | 168 | 56.40 |
| 2.3 ขนาดใหญ่ | 70 | 23.50 |
| รวม | 298 | 100.00 |
| 3. ประสบการณ์การปฏิบัติงาน | | |
| 3.1 น้อยกว่า 10 ปี | 73 | 24.50 |
| 3.2 ระหว่าง 10 – 20 ปี | 92 | 30.90 |
| 3.3 มากกว่า 20 ปี | 133 | 44.60 |
| รวม | 298 | 100.00 |

จากตาราง 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถามได้ผล ดังนี้ จำแนกตามสถานภาพการดำรงตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเป็นครูผู้สอน จำนวน 208 คน คิดเป็นร้อยละ 69.80 และเป็นผู้บริหาร จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 30.20

จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 56.40 รองลงมาอยู่ในโรงเรียนขนาดใหญ่ จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 23.50 และอยู่ในโรงเรียนขนาดเล็ก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 2.010

จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 20 ปี จำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 44.60 รองลงมา มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานระหว่าง 10 – 20 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 30.90 และมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50

2.1 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 1 “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย

ทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน โดยรวม

| ปัจจัยทางการบริหาร | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|-----------------------------------|-----------|------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ | 4.25 | .54 | มาก |
| ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์กร | 4.15 | .55 | มาก |
| ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | 4.22 | .51 | มาก |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร | 4.32 | .51 | มาก |

ตาราง 5 (ต่อ)

| ปัจจัยทางการบริหาร | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | 4.27 | .52 | มาก |
| ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากร | 4.25 | .51 | มาก |
| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.91 | .60 | มาก |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรม องค์การ | 4.15 | .54 | มาก |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น | 4.32 | .52 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.20 | .34 | มาก |

จากตาราง 5 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร และครูผู้สอน ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมา คือ ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ($\bar{X} = 4.32$) และปัจจัยที่ 5 บุคลากร ($\bar{X} = 4.27$) และสามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย
 ทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาศกนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
 ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ

| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมาย การบริหารชัดเจนและปฏิบัติได้จริง | 4.30 | .61 | มาก |
| 2. โรงเรียนสามารถนำวิสัยทัศน์ หรือเป้าหมายไปสู่การปฏิบัติได้จริง | 4.13 | .72 | มาก |
| 3. เป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษา สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนา ของต้นสังกัด | 4.31 | .66 | มาก |
| 4. โรงเรียนมีค่านิยม แนวคิด และเป้าหมาย การพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของ โรงเรียนและนโยบายพัฒนาผู้เรียน เป็นสำคัญ | 4.26 | .62 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูล และเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางาน ของโรงเรียน | 4.32 | .69 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีการประเมินผลงานเมื่อสิ้นสุด โครงการ เพื่อใช้ประกอบการบริหาร และวางแผนต่อไป | 4.21 | .68 | มาก |
| 7. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการเพิ่ม ประสิทธิภาพให้แก่บุคลากร | 4.25 | .58 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.25 | .54 | มาก |

จากตาราง 6 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัย
 นโยบายและการปฏิบัติ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลและเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนางานของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 เป้าหมายการพัฒนาสถานศึกษาสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาของต้นสังกัด ($\bar{X} = 4.31$) และข้อที่ 1 โรงเรียนกำหนดวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายการบริหารชัดเจน และปฏิบัติได้จริง ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย
ทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์กร

| ปัจจัยที่ 2 ปัจจัยโครงสร้างขององค์กร | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. โรงเรียนได้จัดแบ่งสายการบริการที่ชัดเจนและเหมาะสม | 4.28 | .61 | มาก |
| 2. ผู้บริหารจัดระบบงานเป็นไปตามระบบโครงสร้างของโรงเรียน | 4.19 | .75 | มาก |
| 3. ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ความสามารถ | 4.16 | .68 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีการประสานงานและติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างใกล้ชิด | 4.06 | .66 | มาก |
| 5. ผู้บริหารเอาใจใส่ต่อสถานภาพและสวัสดิการของบุคลากร | 4.05 | .61 | มาก |
| 6. ผู้บริหารกระตุ้นให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ | 4.15 | .63 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.15 | .55 | มาก |

จากตาราง 7 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัยโครงสร้างขององค์กรในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 1 โรงเรียนได้จัดแบ่งสายการบริการที่ชัดเจนและเหมาะสม ($\bar{X} = 4.28$) รองลงมาคือ ข้อที่ 2 ผู้บริหารจัดระบบงานเป็นไปตามระบบโครงสร้างของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.19$) และข้อที่ 3 ผู้บริหารกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้บุคลากรปฏิบัติงานตรงตามความรู้ ความสามารถ ($\bar{X} = 4.16$)

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย

ทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร

| ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | คาสถิติ | | การแปลความหมาย |
|---|-----------|------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารสร้างแรงจูงใจที่ทีมงานในการทำงาน | 4.19 | .58 | มาก |
| 2. ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน | 4.20 | .62 | มาก |
| 3. ผู้บริหารวากล่าวตักเตือนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานผิดพลาดโดยใช้เหตุผลให้โอกาสในการชี้แจง และปรับปรุงแก้ไข | 4.16 | .62 | มาก |
| 4. ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ | 4.35 | .55 | มาก |
| 5. ผู้บริหารให้ความใกล้ชิดสนิทสนม และปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม | 4.24 | .69 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.22 | .51 | มาก |

จากตาราง 8 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.22) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียนร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} = 4.35) รองลงมา คือ ข้อที่ 5 ผู้บริหารให้ความใกล้ชิดสนิทสนมและปฏิบัติตัวเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาตามความเหมาะสม (\bar{X} = 4.24) และข้อที่ 2 ผู้บริหารเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อพัฒนางานของโรงเรียน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 4.20)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร

| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|---|-----------|------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. โรงเรียนมีกระบวนการวางแผน โดยกำหนดแนวทางการทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน | 4.23 | .71 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีการบังคับบัญชาสั่งการ และใช้ความสามารถในการหวานล้อม ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ | 4.26 | .66 | มาก |
| 3. โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงบริบทของโรงเรียนอย่างละเอียด | 4.31 | .66 | มาก |
| 4. โรงเรียนมีระบบจัดการและการให้บริการ ตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ | 4.37 | .65 | มาก |
| 5. โรงเรียนมีระบบการประเมินภายในที่มีประสิทธิภาพ | 4.40 | .59 | มาก |

ตาราง 9 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 6. โรงเรียนมีกระบวนการกำหนดมาตรฐาน คุณภาพ ดำเนินงานตามแผน และการประเมิน แผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย | 4.37 | .62 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.32 | .51 | มาก |

จากตาราง 9 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัย
กระบวนการบริหาร ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับ
ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนมีระบบการประเมินภายใน
ที่มีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.40$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 โรงเรียนมีกระบวนการกำหนด
มาตรฐานคุณภาพ ดำเนินงานตามแผน และการประเมินแผนเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$) และข้อที่ 4 โรงเรียนมีระบบจัดการและการให้บริการตามเกณฑ์
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย
ทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
ปัจจัยที่ 5 บุคลากร

| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหาร เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีอิสระในการคิด และปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย | 4.29 | .58 | มาก |
| 2. บุคลากรมีความเชื่อ ยอมรับค่านิยม และเป้าหมายของโรงเรียน | 4.25 | .61 | มาก |

ตาราง 10 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 3. บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ | 4.31 | .64 | มาก |
| 4. บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียนเต็มใจทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน | 4.32 | .61 | มาก |
| 5. บุคลากรหมั่นศึกษาหาความรู้ นำแนวคิดใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน | 4.21 | .58 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.27 | .52 | มาก |

จากตาราง 10 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัยบุคลากร ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.27$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 4 บุคลากรมีความผูกพันต่อโรงเรียนเต็มใจทุ่มเททำงาน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทที่ได้รับมอบหมายตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ ($\bar{X} = 4.31$) และข้อที่ 1 ผู้บริหารใช้หลักเหตุผลในการบริหาร เปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมในการคิดและปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ($\bar{X} = 4.29$)

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย
 ทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษากลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
 ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากร

| ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากร | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. โรงเรียนมีการวางแผนงบประมาณประจำปีตามจุดเน้นและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการประจำปี | 4.21 | .73 | มาก |
| 2. โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน | 4.30 | .62 | มาก |
| 3. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และอุปกรณ์ต่าง ๆ | 4.38 | .67 | มาก |
| 4. โรงเรียนจัดหาทรัพยากรเพื่อการเรียนรู้ได้อย่างเพียงพอ | 4.24 | .65 | มาก |
| 5. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ | 4.23 | .66 | มาก |
| 6. โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม | 4.31 | .69 | มาก |
| 7. โรงเรียนมีการควบคุมและตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณอย่างเป็นระบบ | 4.07 | .67 | มาก |
| 8. โรงเรียนมีการประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณในการดำเนินการตามแผนงานและโครงการ | 4.28 | .76 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.25 | .51 | มาก |

จากตาราง 11 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัยงบประมาณและทรัพยากร ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 3 โรงเรียนจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาอาคารสถานที่ แหล่งเรียนรู้และอุปกรณ์ต่าง ๆ ($\bar{X} = 4.38$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 โรงเรียนจัดสรรงบประมาณและทรัพยากรทางการศึกษาตามหลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์แบบมีส่วนร่วม โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศที่แสดงบริบทของโรงเรียนอย่างละเอียด ($\bar{X} = 4.31$) ข้อที่ 2 โรงเรียนสนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิผลตามมาตรฐาน ($\bar{X} = 4.30$)

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัยทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ

| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|--|-----------|------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการปฏิบัติงาน | 3.91 | .79 | มาก |
| 2. โรงเรียนมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเป็นอย่างดี | 3.88 | .66 | มาก |
| 3. โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยการใช้เทคโนโลยี | 3.90 | .67 | มาก |
| 4. โรงเรียนใช้เทคโนโลยีในการประชาสัมพันธ์ผลงานต่อสาธารณะ ชุมชน และท้องถิ่น | 3.83 | .70 | มาก |

ตาราง 12 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 5. โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา | 4.03 | .68 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.91 | .60 | มาก |

จากตาราง 12 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 5 โรงเรียนมีการติดตามความเคลื่อนไหวและนำนวัตกรรมเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการศึกษา ($\bar{X} = 4.03$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 โรงเรียนมีเทคโนโลยีที่เหมาะสมใช้ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.91$) และข้อที่ 3 โรงเรียนมีการจัดระบบข้อมูลสารสนเทศด้วยการใช้เทคโนโลยี ($\bar{X} = 3.90$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย

ทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ

| ปัจจัยที่ 8 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดในโรงเรียน | 4.18 | .61 | มาก |
| 2. โรงเรียนมีการส่งเสริมบรรยากาศความไว้วางใจและการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน | 4.12 | .73 | มาก |

ตาราง 13 (ต่อ)

| ปัจจัยที่ 8 ปัจจัยบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 3. โรงเรียนประชาสัมพันธ์ชาวความ เคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน ให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ | 4.13 | .62 | มาก |
| 4. ผู้บริหารได้รับเรื่องราว ข่าวสาร จากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ | 4.18 | .60 | มาก |
| 5. โรงเรียนมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการ พัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ร่วมกำหนด | 4.13 | .62 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.15 | .54 | มาก |

จากตาราง 13 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัย
บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.15$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ
โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารได้รับ
เรื่องราว ข่าวสารจากบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.18$) รองลงมาคือ ข้อที่ 1 ผู้บริหาร
เสริมสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมให้เกิดในโรงเรียน ($\bar{X} = 4.18$) และข้อที่ 3 มี 2 ข้อ
ได้แก่ ข้อที่ 3 โรงเรียนประชาสัมพันธ์ชาวความเคลื่อนไหว การเปลี่ยนแปลงของโรงเรียน
ให้บุคลากรทราบอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.13$) และข้อที่ 5 โรงเรียนมีสภาพแวดล้อม
ที่เอื้อต่อการพัฒนาผู้เรียนตามเป้าหมายที่ร่วมกำหนด ($\bar{X} = 4.13$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับปัจจัย
 ทางการบริหาร ของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน
 ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น

| ปัจจัยที่ 9 ปัจจัยสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามี ส่วนรวมในการจัดกิจกรรมของทางโรงเรียน | 4.34 | .58 | มาก |
| 2. โรงเรียนมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มี ตัวแทนของชุมชน ท้องถิ่น ที่สามารถปฏิบัติ ภารกิจให้คำแนะนำในการพัฒนาสถานศึกษา | 4.43 | .63 | มาก |
| 3. โรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น | 4.39 | .57 | มาก |
| 4. โรงเรียนมีการส่งเสริมและนำภูมิปัญญา ท้องถิ่นมาใช้ในการเรียนการสอน | 4.23 | .67 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้ นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการ จัดการเรียนรู้ | 4.24 | .67 | มาก |
| 6. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ชุมชน ท้องถิ่น เข้ามา ใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่ของโรงเรียน เพื่อการเรียนรู้ของคนในท้องถิ่น | 4.31 | .64 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.32 | .52 | มาก |

จากตาราง 14 การวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยทางการบริการ ในส่วนของปัจจัย
 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
 ($\bar{X} = 4.32$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ
 โดยเรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 2 โรงเรียนมีคณะกรรมการ
 สถานศึกษาที่มีตัวแทนของชุมชน ท้องถิ่น ที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้คำแนะนำในการ
 พัฒนาสถานศึกษา ($\bar{X} = 4.43$) รองลงมาคือ ข้อที่ 3 โรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน

องค์กรและหน่วยงานอื่น ($\bar{X} = 4.39$) และข้อที่ 1 ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวมในการจัดกิจกรรมของทางโรงเรียน ($\bar{X} = 4.34$)

2.2 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 2 “ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน อยู่ในระดับมาก” ทำการทดสอบโดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายตามที่กำหนดไว้

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมาย ระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวม

| ความสำเร็จในการบริการงานในโรงเรียน | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|------------------------------------|-----------|------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| ด้านโรงเรียน | 4.10 | .52 | มาก |
| ผู้บริหาร | 4.20 | .57 | มาก |
| ด้านครู | 3.94 | .47 | มาก |
| ด้านนักเรียน | 3.81 | .51 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.01 | .41 | มาก |

จากตาราง 15 พบว่า ความสำเร็จในการบริการงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ในภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ผู้บริหาร ($\bar{X} = 4.20$) รองลงมาคือ ด้านโรงเรียน ($\bar{X} = 4.10$) ด้านครู ($\bar{X} = 3.94$) และด้านนักเรียน ($\bar{X} = 3.81$) สามารถวิเคราะห์เป็นรายด้าน ดังนี้

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับผลสำเร็จในการ
 บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านโรงเรียน

| ด้านโรงเรียน | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. โรงเรียนสะอาดบรรยากาศร่มรื่นสวยงาม | 4.22 | .55 | มาก |
| 2. โรงเรียนมีมาตรการรักษาความปลอดภัย | 4.22 | .63 | มาก |
| 3. โรงเรียนมีสถานที่ในการจัดกิจกรรม ส่งเสริมปลูกฝังด้านคุณธรรม | 4.37 | .67 | มาก |
| 4. โรงเรียนมีแหล่งเรียนรู้ที่เอื้อต่อการ ปลูกฝังคุณธรรม | 4.23 | .77 | มาก |
| 5. โรงเรียนมีแผนพัฒนาด้านคุณธรรม ที่เป็นระบบต่อเนื่อง | 4.29 | .64 | มาก |
| 6. โรงเรียนมีแผนปฏิบัติการประจำปี/ โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม | 4.42 | .60 | มาก |
| 7. โรงเรียนมีการประเมินและสรุปรายงาน ผลแผนพัฒนา/โครงการ/กิจกรรม ด้านคุณธรรม | 4.38 | .66 | มาก |
| 8. โรงเรียนนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง | 4.29 | .78 | มาก |
| 9. ผู้บริหาร ครูบุคลากรและนักเรียน ปฏิบัติ ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียน หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.45 | .66 | มาก |
| 10. โรงเรียนมีข้อมูลสารสนเทศ ด้านคุณธรรม | 4.18 | .71 | มาก |
| 11. โรงเรียนมีการจัดป้ายนิเทศ ด้านคุณธรรม | 4.06 | .68 | มาก |
| 12. โรงเรียนมีการจัดทำเอกสารเผยแพร่ เช่น แผ่นพับ วารสารหนังสือ | 3.75 | .82 | มาก |

ตาราง 16 (ต่อ)

| ด้านโรงเรียน | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 13. มีการเผยแพร่ผ่านทางสื่อสังคมออนไลน์ | 3.58 | .95 | มาก |
| 14. โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน | 3.85 | .77 | มาก |
| 15. โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนกับโรงเรียน | 4.87 | .76 | มาก |
| 16. โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก | 3.80 | .76 | มาก |
| 17. โรงเรียนมีการสร้างเครือข่ายกับองค์กรทางศาสนา | 3.93 | .69 | มาก |
| 18. โรงเรียนผ่านการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ | 3.91 | .76 | มาก |
| 19. โรงเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชน | 4.33 | .61 | มาก |
| 20. โรงเรียนได้รับรางวัลด้านคุณธรรม | 4.06 | .79 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.10 | .52 | มาก |

จากตาราง 16 พบว่า ความสำเร็จในการบริการงานในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโรงเรียน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 9 ผู้บริหาร ครูบุคลากรและนักเรียน ปฏิบัติตามคุณธรรมอัตลักษณ์ของโรงเรียนหรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ($\bar{X} = 4.45$) รองลงมาคือ ข้อที่ 7 โรงเรียนมีการประเมินและสรุปรายงานผลแผนพัฒนา/โครงการ/กิจกรรมด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.38$) และข้อที่ 3 โรงเรียนมีสถานที่ในการจัดกิจกรรมส่งเสริมปลูกฝังด้านคุณธรรม มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 4.37$)

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับผลสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านผู้บริหาร

| ด้านผู้บริหาร | ค่าสถิติ | | การแปลความหมาย |
|--|-----------|------|----------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมอัตลักษณ์และกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.26 | .58 | มาก |
| 2. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการขับเคลื่อนการบริหารงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.26 | .65 | มาก |
| 3. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการนิเทศติดตามการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.24 | .73 | มาก |
| 4. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.27 | .69 | มาก |
| 5. ผู้บริหารมีโครงสร้างการบริหารงานด้านคุณธรรม | 4.21 | .75 | มาก |
| 6. ผู้บริหารมีรูปแบบหรือนวัตกรรมในการบริหารงานด้านคุณธรรม | 4.27 | .79 | มาก |
| 7. ผู้บริหารมีกระบวนการนิเทศ กำกับติดตาม การดำเนินงานโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.23 | .68 | มาก |
| 8. ผู้บริหารมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาด้านคุณธรรม | 4.23 | .68 | มาก |
| 9. ผู้บริหารมีคู่มือหรือแนวปฏิบัติหรือเอกสารโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.15 | .63 | มาก |

ตาราง 17 (ต่อ)

| ด้านผู้บริหาร | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 10. ผู้บริหารปฏิบัติงานให้เป็นไปตามคู่มือหรือแนวปฏิบัติหรือเอกสารโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.07 | .64 | มาก |
| 11. ผู้บริหารปฏิบัติงานด้วยความโปร่งใสเป็นธรรม จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย | 4.19 | .81 | มาก |
| 12. ผู้บริหารมีผลการปฏิบัติงานและมีการเผยแพร่สู่สาธารณชน | 4.07 | .71 | มาก |
| 13. ผู้บริหารประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีในการครองตน ครองคน ครองงาน | 4.30 | .63 | มาก |
| 14. ผู้บริหารได้รับการยอมรับหรือยกย่องเชิดชูเกียรติ | 4.16 | .70 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 4.20 | .57 | มาก |

จากตาราง 17 พบว่า ความสำเร็จในการบริการงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านผู้บริหาร มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 4 ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในการประเมินผลการดำเนินงานโครงการโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ($\bar{X} = 4.27$) รองลงมาคือ ข้อที่ 6 ผู้บริหารมีรูปแบบหรือนวัตกรรมในการบริหารงานด้านคุณธรรม ($\bar{X} = 4.27$) และข้อที่ 1 ผู้บริหารมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณธรรมอัตลักษณ์และกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ($\bar{X} = 4.26$)

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับผลสำเร็จในการ
 บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
 สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านครู

| ด้านครู | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. ครูมีความรู้ความเข้าใจคุณธรรม อัตลักษณ์และกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.23 | .67 | มาก |
| 2. ครูมีการออกแบบและจัดการเรียนรู้ ปลูกฝังคุณธรรม | 4.10 | .63 | มาก |
| 3. ครูมีการสร้างหรือจัดหาสื่อการเรียน การสอนปลูกฝังคุณธรรม | 4.05 | .56 | มาก |
| 4. ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้าง คุณธรรมอัตลักษณ์หรือตามกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โดยผ่านโครงการ คุณธรรมและกิจกรรมอื่น | 4.10 | .54 | มาก |
| 5. ครูมีการนำแผนการจัดการเรียนรู้ไปใช้ | 4.05 | .53 | มาก |
| 6. ครูมีสื่อ นวัตกรรม การจัดการเรียนรู้ ด้านคุณธรรม | 4.03 | .55 | มาก |
| 7. ครูมีการวัดผลและประเมินผลด้าน คุณธรรมและนำผลการประเมินไปปรับปรุง พัฒนานักเรียน | 4.02 | .58 | มาก |
| 8. ครูมีความรู้ ความเข้าใจคุณธรรม อัตลักษณ์ และกรอบแนวคิดโรงเรียน คุณธรรม สพฐ. | 4.03 | .62 | มาก |
| 9. ครูมีรูปแบบ/เทคนิค/วิธีการ ถ่ายทอด องค์ความรู้คุณธรรมอัตลักษณ์ และกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 4.12 | .57 | มาก |
| 10. ครูมีการสร้างเครือข่ายภายในโรงเรียน | 3.39 | .66 | มาก |

ตาราง 18 (ต่อ)

| ด้านครู | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 11. ครูมีการสร้างเครือข่ายกับครู โรงเรียนอื่น | 3.83 | .68 | มาก |
| 12. ครูมีการสร้างเครือข่ายกับหน่วยงาน ภายนอก/องค์กรทางศาสนา | 3.38 | .71 | มาก |
| 13. ครูมีการเผยแพร่ผลงานและแลกเปลี่ยน เรียนรู้อย่างต่อเนื่อง สม่ำเสมอชัดเจน เป็นรูปธรรม | 3.87 | .75 | มาก |
| 14. ครูมีผลงานและนำผลงานจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในระดับสถานศึกษา | 3.80 | .63 | มาก |
| 15. ครูมีผลงานและนำผลงานจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับกลุ่มโรงเรียน/ สหวิทยาเขต | 3.58 | .66 | มาก |
| 16. ครูมีผลงานและนำผลงานจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา/จังหวัด | 3.55 | .88 | มาก |
| 17. ครูมีผลงานและนำผลงานจัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระดับภูมิภาค/ประเทศ | 3.49 | .99 | มาก |
| 18. ครูมีความประพฤติปฏิบัติตน ตามคุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิด ของโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 3.99 | .83 | มาก |
| 19. ครูมีความประพฤติปฏิบัติตน เป็นแบบอย่างที่ดี | 4.00 | .68 | มาก |
| 20. ครูเป็นแบบอย่างและได้รับการยอมรับ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติจากบุคคล หน่วยงานองค์กรภายในหรือภายนอก ระดับสถานศึกษา | 4.04 | .64 | มาก |

ตาราง 18 (ต่อ)

| ด้านครู | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|--|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 21. ครูเป็นแบบอย่างและได้รับการยอมรับ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติจากบุคคล หน่วยงาน องค์กรภายในหรือภายนอก ระดับกลุ่มโรงเรียน/สหวิทยาเขต | 4.07 | .63 | มาก |
| 22. ครูเป็นแบบอย่างและได้รับการยอมรับ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติจากบุคคล หน่วยงาน องค์กรภายในหรือภายนอกระดับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา /จังหวัด | 4.08 | .60 | มาก |
| 23. ครูเป็นแบบอย่างและได้รับการยอมรับ หรือยกย่องเชิดชูเกียรติจากบุคคล หน่วยงาน องค์กรภายในหรือภายนอก ระดับภูมิภาค/ประเทศ | 3.90 | .84 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.94 | .47 | มาก |

จากตาราง 18 พบว่า ความสำเร็จในการบริการงานในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านครู มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 1 ครูมีความรู้ความเข้าใจคุณธรรมอัตลักษณ์และกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ($\bar{X} = 4.23$) รองลงมาคือ ข้อที่ 9 ครูมีรูปแบบ/เทคนิค/วิธีการ ถ่ายทอดองค์ความรู้คุณธรรมอัตลักษณ์และกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. ($\bar{X} = 4.12$) และข้อที่ 4 ครูมีแผนการจัดการเรียนรู้ที่เสริมสร้างคุณธรรมอัตลักษณ์หรือตามกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. โดยผ่านโครงการคุณธรรมและกิจกรรมอื่น ($\bar{X} = 4.10$)

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายระดับผลสำเร็จในการ
บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา
สกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน ด้านนักเรียน

| ด้านนักเรียน | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 1. นักเรียนมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ คุณธรรมอัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 3.79 | .68 | มาก |
| 2. นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ คุณธรรมที่ศูนย์จัดขึ้น | 4.11 | .69 | มาก |
| 3. นักเรียนมีการสรุปองค์ความรู้ จากโครงการคุณธรรม | 3.83 | .66 | มาก |
| 4. นักเรียนประพฤติปฏิบัติตนตามคุณธรรม อัตลักษณ์หรือกรอบแนวคิดโรงเรียน คุณธรรม สพฐ. | 3.94 | .63 | มาก |
| 5. นักเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชน | 3.98 | .57 | มาก |
| 6. นักเรียนได้รับรางวัลระดับต่าง ๆ | 3.86 | .65 | มาก |
| 7. นักเรียนมีอุดมการณ์ด้านคุณธรรม | 3.83 | .64 | มาก |
| 8. นักเรียนมีความรับผิดชอบ และกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ ในการจัดกิจกรรม | 3.95 | .57 | มาก |
| 9. นักเรียนมีการนำเสนอผลงานการ จัดกิจกรรมตามคุณธรรมอัตลักษณ์ หรือกรอบแนวคิดโรงเรียนคุณธรรม สพฐ. | 3.71 | .68 | มาก |
| 10. นักเรียนจัดตั้งกลุ่ม/ชุมนุม/ชมรม ตามความสนใจ ปฏิบัติกิจกรรม ขยายผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคุณธรรมภายใน โรงเรียน | 3.65 | .74 | มาก |

ตาราง 19 (ต่อ)

| ด้านนักเรียน | ค่าสถิติ | | การแปล ความหมาย |
|---|-----------|------|--------------------|
| | \bar{X} | S.D. | |
| 11. นักเรียนจัดตั้งกลุ่ม/ชุมชน/ชมรม ปฏิบัติกิจกรรม ขยายผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านคุณธรรมระหว่างโรงเรียน | 3.58 | .73 | มาก |
| 12. นักเรียนจัดตั้งกลุ่ม/ชุมชน/ชมรม ปฏิบัติกิจกรรม ขยายผล แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านคุณธรรมกับชุมชน | 3.51 | .77 | มาก |
| 13. นักเรียนในโรงเรียนมีพฤติกรรม ที่พึงประสงค์ตามคุณธรรมอัตลักษณ์ หรือกรอบแนวคิด โรงเรียนคุณธรรม สพฐ. เพิ่มขึ้น และนำไปปฏิบัติในชีวิตประจำวันได้ | 3.88 | .71 | มาก |
| เฉลี่ยรวม | 3.81 | .51 | มาก |

จากตาราง 19 พบว่า ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านนักเรียน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ข้อที่ 2 นักเรียนเข้าร่วมกิจกรรมโครงการคุณธรรมที่ศูนย์จัดขึ้น ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมาคือ ข้อที่ 5 นักเรียนได้รับการยอมรับจากชุมชน ($\bar{X} = 3.98$) และข้อที่ 8 นักเรียนมีความรับผิดชอบและกล้าแสดงออกอย่างสร้างสรรค์ในการจัดกิจกรรม ($\bar{X} = 3.95$)

2.3 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 3 “ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ทำการทดสอบโดยวิเคราะห์การเปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน (Independent – Samples T Test) แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้

ตาราง 20 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

| ปัจจัยทางการบริหาร | ผู้บริหาร | | ครูผู้สอน | | t | Sig |
|--|-----------|------|-----------|------|---------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ | 4.31 | .52 | 4.22 | .55 | 1.255 | .210 |
| ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ | 4.30 | .55 | 4.33 | .50 | -.432 | .666 |
| ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | 4.28 | .46 | 4.20 | .53 | 1.251 | .212 |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร | 4.38 | .44 | 4.22 | .49 | -.408 | .684 |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | 4.27 | .50 | 4.28 | .52 | -.138 | .890 |
| ปัจจัยที่ 6 งบประมาณ และทรัพยากร | 4.26 | .45 | 4.24 | .53 | .236 | .813 |
| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ | 4.39 | .59 | 3.90 | .61 | .239 | .811 |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ | 4.21 | .54 | 4.12 | .53 | 1.468 | .143 |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น | 4.49 | 0.48 | 4.24 | .051 | 4.041** | .000 |
| เฉลี่ยรวม | 4.24 | 0.31 | 4.19 | 0.36 | 1.253 | .211 |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางตาราง 20 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของ
ผู้บริหารและครูผู้สอนโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ 9
สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 21 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน

| ปัจจัยทางการบริหาร | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|-----------------------------------|------------------|---------|-----|-------|---------|------|
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ | ระหว่าง | 3.699 | 2 | 1.850 | 6.427** | .002 |
| | ภายใน | 84.895 | 295 | .288 | | |
| | รวม | 88.594 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ | ระหว่าง | .999 | 2 | .500 | 1.868 | .156 |
| | ภายใน | 78.908 | 295 | .267 | | |
| | รวม | 79.907 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | ระหว่าง | 4.204 | 2 | 2.102 | 8.428** | .000 |
| | ภายใน | 73.587 | 295 | .249 | | |
| | รวม | 77.792 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร | ระหว่าง | .720 | 2 | .360 | 1.154 | .317 |
| | ภายใน | 92.062 | 295 | .312 | | |
| | รวม | 92.783 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | ระหว่าง | 2.164 | 2 | 1.082 | 4.066* | .018 |
| | ภายใน | 78.501 | 295 | .266 | | |
| | รวม | 80.665 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากร | ระหว่าง | 1.476 | 2 | .738 | 2.855 | .059 |
| | ภายใน | 76.264 | 295 | .259 | | |
| | รวม | 77.741 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ | ระหว่าง | 3.194 | 2 | 1.597 | 4.418* | .013 |
| | ภายใน | 106.636 | 295 | .361 | | |
| | รวม | 109.830 | 297 | | | |

ตาราง 21 (ต่อ)

| ปัจจัยทางการบริหาร | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|--|------------------|--------|-----|-------|---------|------|
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ | ระหว่าง | 2.325 | 2 | 1.162 | 4.034* | .019 |
| | ภายใน | 85.000 | 295 | .288 | | |
| | รวม | 87.325 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชนท้องถิ่น | ระหว่าง | 1.688 | 2 | .844 | 3.13* | .045 |
| | ภายใน | 79.489 | 295 | .269 | | |
| | รวม | 81.177 | 297 | | | |
| เฉลี่ยรวม | ระหว่าง | 1.419 | 2 | .709 | 6.055** | .003 |
| | ภายใน | 34.558 | 295 | .117 | | |
| | รวม | 35.977 | 297 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 21 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนพบว่า โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ และปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's ดังตาราง 22

ตาราง 22 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียน
เป็นรายคู่

| ปัจจัยทางการบริหาร | ขนาด โรงเรียน | | ขนาดโรงเรียน | | |
|--|------------------|-----------|--------------|-------|--------|
| | | | เล็ก | กลาง | ใหญ่ |
| ปัจจัยที่ 1 นโยบาย และการปฏิบัติ | | \bar{X} | 4.08 | 4.10 | 4.39 |
| | เล็ก | 4.08 | | .012 | 0.37** |
| | กลาง | 4.10 | | | .016 |
| | ใหญ่ | 4.39 | | | |
| ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร | | \bar{X} | 4.20 | 4.15 | 4.44 |
| | เล็ก | 4.10 | | .012 | 0.39** |
| | กลาง | 4.15 | | | 0.37** |
| | ใหญ่ | 4.44 | | | |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | | \bar{X} | 4.16 | 4.28 | 4.35 |
| | เล็ก | 4.16 | | .021* | 0.23* |
| | กลาง | 4.28 | | | 0.20* |
| | ใหญ่ | 4.35 | | | |
| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยี สารสนเทศ | | \bar{X} | 4.16 | 4.18 | 4.35 |
| | เล็ก | 4.16 | | .011 | 0.23* |
| | กลาง | 4.18 | | | 0.20* |
| | ใหญ่ | 4.35 | | | |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ | | \bar{X} | 4.10 | 4.30 | 4.35 |
| | เล็ก | 4.10 | | .021* | 0.26* |
| | กลาง | 4.30 | | | .014 |
| | ใหญ่ | 4.35 | | | |

ตาราง 22 (ต่อ)

| ปัจจัยทางการบริหาร | ขนาดโรงเรียน | | ขนาดโรงเรียน | | |
|---|--------------|-----------|--------------|------|--------|
| | | | เล็ก | กลาง | ใหญ่ |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น | | \bar{X} | 4.15 | 4.19 | 4.40 |
| | เล็ก | 4.15 | | .011 | 0.32* |
| | กลาง | 4.19 | | | 0.30* |
| | ใหญ่ | 4.40 | | | |
| เฉลี่ยรวม | | \bar{X} | 4.16 | 4.22 | 4.36 |
| | เล็ก | 4.16 | | .016 | 0.37** |
| | กลาง | 4.22 | | | 0.32** |
| | ใหญ่ | 4.36 | | | |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 22 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยทางการบริหารงานของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดของโรงเรียนเป็นรายคู่ โดยรวม พบว่าผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็กอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 7 ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลาง

และขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่และโรงเรียนขนาดกลางมีความคิดเห็น
มากกว่าโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยที่ 9
สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็น
มากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและโรงเรียนขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็น ของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

| ปัจจัยทางการบริหาร | แหล่งความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|---------------------------------------|----------------------|--------|-----|------|-------|------|
| ปัจจัยที่ 1 นโยบาย และการปฏิบัติ | ระหว่าง | 1.352 | 2 | .371 | 2.305 | .118 |
| | ภายใน | 86.652 | 295 | .294 | | |
| | รวม | 88.594 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 2 โครงสร้าง ขององค์การ | ระหว่าง | .327 | 2 | .163 | .606 | .546 |
| | ภายใน | 79.580 | 295 | .270 | | |
| | รวม | 79.907 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำ ของผู้บริหาร | ระหว่าง | .034 | 2 | .017 | .064 | .938 |
| | ภายใน | 77.758 | 295 | .264 | | |
| | รวม | 77.792 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร | ระหว่าง | 1.293 | 2 | .646 | 2.084 | .126 |
| | ภายใน | 91.490 | 295 | .310 | | |
| | รวม | 92.783 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | ระหว่าง | .363 | 2 | .182 | .667 | .514 |
| | ภายใน | 80.302 | 295 | .272 | | |
| | รวม | 80.665 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 6 งบประมาณ และทรัพยากร | ระหว่าง | .527 | 2 | .264 | 1.008 | .366 |
| | ภายใน | 77.213 | 295 | .262 | | |
| | รวม | 77.741 | 297 | | | |

ตาราง 23 (ต่อ)

| ปัจจัยทางการบริหาร | แหล่งความแปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|--|------------------|---------|-----|------|-------|------|
| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ | ระหว่าง | .772 | 2 | .386 | 1.045 | .353 |
| | ภายใน | 109.057 | 295 | .370 | | |
| | รวม | 109.830 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ | ระหว่าง | .542 | 2 | .271 | .921 | .399 |
| | ภายใน | 86.783 | 295 | .294 | | |
| | รวม | 87.325 | 297 | | | |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชนท้องถิ่น | ระหว่าง | 1.393 | 2 | .697 | 2.576 | .078 |
| | ภายใน | 79.784 | 295 | .270 | | |
| | รวม | 81.177 | 297 | | | |
| เฉลี่ยรวม | ระหว่าง | .256 | 2 | .128 | 1.055 | .349 |
| | ภายใน | 35.721 | 295 | .121 | | |
| | รวม | 35.977 | 297 | | | |

จากตาราง 23 ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์การปฏิบัติงาน ในภาพรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.4 ผลการวิเคราะห์สมมติฐานข้อที่ 4 “ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ ขนาดโรงเรียน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน” ทำการทดสอบโดยวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยการทดสอบทีละชนิดเป็นอิสระต่อกัน (F – test แบบ One – way ANOVA) และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe แล้วเปรียบเทียบกับเกณฑ์การแปลความหมายที่กำหนดไว้

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐาน

การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามสถานภาพ
การดำรงตำแหน่ง

| ความสำเร็จในการบริหารงาน โรงเรียนคุณธรรม | ผู้บริหาร | | ครูผู้สอน | | t | Sig |
|---|-----------|------|-----------|------|-------|------|
| | \bar{X} | S.D. | \bar{X} | S.D. | | |
| ด้านโรงเรียน | 4.14 | .58 | 4.09 | .49 | .713 | .477 |
| ด้านผู้บริหาร | 4.17 | .57 | 4.21 | .57 | -.463 | .643 |
| ด้านครู | 3.96 | .50 | 3.93 | .46 | .450 | .653 |
| ด้านนักเรียน | 3.84 | .55 | 3.80 | .50 | .535 | .593 |
| เฉลี่ยรวม | 4.03 | .44 | 4.01 | .39 | .378 | .706 |

จากตาราง 24 ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหาร
และครูผู้สอน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน

| ความสำเร็จในการ บริหารงานโรงเรียน คุณธรรม | แหล่ง ความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|---|--------------------------|--------|-----|-------|---------|------|
| ด้านโรงเรียน | ระหว่าง | 2.519 | 2 | 1.260 | 4.752** | .009 |
| | ภายใน | 78.199 | 295 | .265 | | |
| | รวม | 80.719 | 297 | | | |
| ด้านผู้บริหาร | ระหว่าง | 5.644 | 2 | 2.822 | 9.019** | .000 |
| | ภายใน | 92.309 | 295 | .313 | | |
| | รวม | 97.953 | 297 | | | |

ตาราง 25 (ต่อ)

| ความสำเร็จในการ บริหารงานโรงเรียน คุณธรรม | แหล่ง ความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|---|--------------------------|--------|-----|-------|---------|------|
| ด้านครู | ระหว่าง | 1.326 | 2 | .663 | 2.991 | .052 |
| | ภายใน | 65.394 | 295 | .222 | | |
| | รวม | 66.720 | 297 | | | |
| ด้านนักเรียน | ระหว่าง | 1.138 | 2 | .569 | 2.133 | .120 |
| | ภายใน | 78.665 | 295 | .267 | | |
| | รวม | 79.802 | 297 | | | |
| เฉลี่ยรวม | ระหว่าง | 2.166 | 2 | 1.083 | 6.666** | .001 |
| | ภายใน | 47.940 | 295 | .163 | | |
| | รวม | 5.0107 | 297 | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 25 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน พบว่าโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านโรงเรียนและด้านผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe's ดังตาราง 26

ตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน
เป็นรายคู่

| ความสำเร็จในการ บริหารงานโรงเรียน คุณธรรม | ขนาด โรงเรียน | | ขนาดโรงเรียน | | |
|---|------------------|-----------|--------------|------|--------|
| | | | เล็ก | กลาง | ใหญ่ |
| ด้านโรงเรียน | | \bar{X} | 3.97 | 4.09 | 4.25 |
| | เล็ก | 3.97 | | .015 | 0.44** |
| | กลาง | 4.09 | | | 0.38** |
| | ใหญ่ | 4.25 | | | |
| ด้านผู้บริหาร | | \bar{X} | 4.19 | 4.20 | 4.44 |
| | เล็ก | 4.19 | | .540 | 0.47** |
| | กลาง | 4.20 | | | 0.41** |
| | ใหญ่ | 4.44 | | | |
| เฉลี่ยรวม | | \bar{X} | 3.97 | 3.99 | 4.17 |
| | เล็ก | 3.96 | | .011 | 0.33** |
| | กลาง | 4.03 | | | 0.37** |
| | ใหญ่ | 4.17 | | | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 26 การเปรียบเทียบความแตกต่างของความสำเร็จในการ
บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามขนาดโรงเรียน โดยรวม
พบว่า ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความคิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาด
กลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านโรงเรียนและด้านผู้บริหาร ผู้บริหารและครูผู้สอนโรงเรียนขนาดใหญ่มีความ
คิดเห็นมากกว่าโรงเรียนขนาดกลางและขนาดเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตาราง 27 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2
ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์
ในการปฏิบัติงาน

| ความสำเร็จในการ บริหารงานโรงเรียน คุณธรรม | แหล่ง ความ แปรปรวน | SS | df | MS | F | p |
|---|--------------------------|--------|-----|------|-------|------|
| ด้านโรงเรียน | ระหว่าง | .325 | 2 | .162 | .596 | .552 |
| | ภายใน | 80.394 | 295 | .273 | | |
| | รวม | 80.719 | 297 | | | |
| ด้านผู้บริหาร | ระหว่าง | .068 | 2 | .034 | .102 | .903 |
| | ภายใน | 97.886 | 295 | .332 | | |
| | รวม | 97.953 | 297 | | | |
| ด้านครู | ระหว่าง | .518 | 2 | .259 | 1.154 | .317 |
| | ภายใน | 66.202 | 295 | .224 | | |
| | รวม | 66.720 | 297 | | | |
| ด้านนักเรียน | ระหว่าง | .423 | 2 | .212 | .786 | .457 |
| | ภายใน | 79.379 | 295 | .269 | | |
| | รวม | 79.802 | 297 | | | |
| เฉลี่ยรวม | ระหว่าง | .042 | 2 | .021 | .125 | .882 |
| | ภายใน | 50.064 | 295 | .170 | | |
| | รวม | 5.0107 | 297 | | | |

จากตาราง 27 ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความสำเร็จในการ
บริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2 ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้สอน จำแนกตามประสบการณ์ในการ
ปฏิบัติงาน โดยรวมและรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

2.5 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อ 5 “ปัจจัยทางการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2” ทำการทดสอบโดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันนำเสนอตั้งตาราง 28

มหาวิทยาลัยราชภัฏสงขลา

ตารางที่ 28 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม จากตัวแปรทั้งหมด

| 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 | .626** | | | | | | | | | | | | | | |
| X ₂ | .612** | .255** | | | | | | | | | | | | | |
| X ₃ | .689** | .400** | .372** | | | | | | | | | | | | |
| X ₄ | .639** | .288** | .368** | .398** | | | | | | | | | | | |
| X ₅ | .684** | .368** | .418** | .403** | .501** | | | | | | | | | | |
| X ₆ | .717** | .333** | .365** | .402** | .406** | .497** | | | | | | | | | |
| X ₇ | .664** | .337** | .277** | .371** | .309** | .284** | .410** | | | | | | | | |
| X ₈ | .695** | .379** | .300** | .488** | .307** | .326** | .494** | .493** | | | | | | | |
| X ₉ | .497** | .276** | .245** | .205** | .132** | .216** | .294** | .298** | .245** | | | | | | |
| Y | .647** | .303** | .469** | .464** | .411** | .476** | .515** | .488** | .392** | .245** | | | | | |
| Y ₁ | .458** | .215** | .333** | .300** | .242** | .352** | .413** | .381** | .225** | .205** | .774** | | | | |
| Y ₂ | .512** | .259** | .406** | .426** | .379** | .403** | .355** | .325** | .247** | .188** | .711** | .337** | | | |
| Y ₃ | .591** | .296** | .407** | .384** | .404** | .435** | .442** | .445** | .418** | .205** | .848** | .586** | .444** | | |
| Y ₄ | .481** | .189** | .330** | .347** | .270** | .311** | .419** | .397** | .361** | .174** | .827** | .539** | .402** | .522* | |

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 28 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยทางการบริหาร (X) กับความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม (Y) โดยรวมพบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ .647 ส่วนปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนทั้ง 9 ปัจจัย และความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมทั้ง 4 ด้าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2.6 ผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 10 “ปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศงขลา เขต 2” ใช้สถิติวิเคราะห์แบบถดถอยพหุคูณแต่ละขั้น (Stepwise Multiple regression Analysis)

ตาราง 29 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม โดยรวม (Y) R^2

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | A.D.j. R ² | b | S.E. _b | β | t | Sig. |
|---|------|----------------|--------------------------|------|-------------------|---------|---------|------|
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X ₅) | .515 | .265 | .263 | .158 | .043 | .197 | 3.696** | .000 |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร (X ₈) | .598 | .357 | .353 | .168 | .033 | .249 | 5.121** | .000 |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X ₄) | .652 | .425 | .419 | .162 | .039 | .205 | 4.158** | .000 |
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X ₁) | .671 | .450 | .442 | .127 | .041 | .161 | 3.068** | .002 |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อมชุมชน ท้องถิ่น (X ₉) | .683 | .466 | .457 | .122 | .041 | .152 | 3.009** | .003 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = .683 \quad R^2 = .466 \quad a = .929 \quad S.E._{est} = .302$$

จากตาราง 29 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 9 ปัจจัย พบว่ามี 5 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X_1) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X_5) ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_8) และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น (X_9)

โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .249 รองลงมาคือ กระบวนการบริหาร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .205 บุคลากร (X_5) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .197 นโยบายและการปฏิบัติ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .161 และสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .152 และอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 46.60 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .302

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .929 + .158 X_5 + .168 X_8 + .162 X_4 + .127 X_1 + .122 X_9$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .197 Z_5 + .249 Z_8 + .205 Z_4 + .161 Z_1 + .152 Z_9$$

และสามารถจำแนกเป็นรายได้ ดังนี้

ตาราง 30 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ด้านโรงเรียน (Y₁)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | Adjusted R ² | b | S.E. | β | t | Sig |
|--|------|----------------|-------------------------|------|------|------|---------|------|
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X ₁) | .413 | .170 | .167 | .211 | .063 | .207 | 3.342** | .001 |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X ₄) | .474 | .224 | .219 | .189 | .048 | .221 | 3.958** | .000 |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X ₅) | .501 | .251 | .243 | .166 | .057 | .144 | 2.529* | .012 |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₈) | .512 | .262 | .252 | .154 | .061 | .127 | 2.095* | .037 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = .512 \quad R^2 = .262 \quad a = 1.307 \quad S.E._{est} = .450$$

จากตาราง 30 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ 9 ปัจจัย พบว่ามีจำนวน 4 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านโรงเรียน (Y₁) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X₁) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) และปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₈)

โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ที่สุด คือ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .221 รองลงมาคือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .207 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .144 และปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₈) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .127 และอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 26.20 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .450

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = 1.307 + .211 X_4 + .189 X_1 + .144 X_5 + .127 X_8$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .207 Z_4 + .221 Z_1 + .144 Z_5 + .127 Z_8$$

ตาราง 31 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ด้านผู้บริหาร (Y₂)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | Adjusted R ² | b | S.E. | β | t | Sig |
|--|------|----------------|-------------------------|------|------|------|---------|------|
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X ₁) | .426 | .181 | .178 | .251 | .064 | .224 | 3.922** | .000 |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X ₄) | .502 | .252 | .247 | .230 | .062 | .208 | 3.710** | .000 |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X ₅) | .533 | .284 | .277 | .208 | .063 | .189 | 3.314** | .001 |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₈) | .546 | .298 | .288 | .124 | .051 | .131 | 2.434* | .016 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = .546 \quad R^2 = .298 \quad a = .773 \quad S.E._{est} = .484$$

จากตาราง 31 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 9 ปัจจัย พบว่ามี 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านผู้บริหาร (Y₂) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X₁) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄) ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₈)

โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X₁) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .224 ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .208 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .189 และปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₈) ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .131 และอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา สกลนคร เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 29.80 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .484

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .773 + .251X_1 + .230X_4 + .208X_5 + .124X_8$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .224Z_1 + .208Z_4 + .189Z_5 + .131Z_8$$

ตาราง 32 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ด้านครู (Y₃)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | Adjusted R ² | b | S.E. | β | t | Sig |
|--|------|----------------|-------------------------|------|------|------|---------|------|
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X ₅) | .445 | .198 | .195 | .179 | .043 | .229 | 4.185** | .000 |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X ₈) | .550 | .302 | .297 | .166 | .052 | .182 | 3.204** | .002 |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X ₄) | .582 | .338 | .332 | .159 | .049 | .174 | 3.267** | .001 |
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X ₁) | .598 | .357 | .349 | .134 | .048 | .154 | 2.773** | .006 |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อมชุมชน ท้องถิ่น (X ₉) | .608 | .369 | .358 | .111 | .047 | .131 | 2.346* | .020 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = .608 \quad R^2 = .369 \quad a = .833 \quad S.E._{est} = .379$$

จากตาราง 32 พบว่า ปัจจัยทางการบริหารของโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ 9 ปัจจัย พบว่า มีจำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านครู (Y_3) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X_5) ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ (X_8) ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) ปัจจัยที่ 1 นโยบาย และการปฏิบัติ (X_1) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชนท้องถิ่น (X_9)

โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุดในค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .229 ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X_8) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .182 ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X_4) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .174 ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ (X_1) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .154 และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชนท้องถิ่น (X_9) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .131 และอธิบายความแปรปรวนของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 36.90 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .379

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .833 + .179x_5 + .166x_8 + .159x_4 + .134x_1 + .111x_9$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .229z_7 + .182z_5 + .174z_2 + .154z_8 + .131z_4$$

ตาราง 33 ผลการวิเคราะห์อำนาจพยากรณ์ของปัจจัยทางการบริหารมีอำนาจในการ
พยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม ด้านนักเรียน (Y₄)

| ตัวแปรพยากรณ์ | R | R ² | Adjusted R ² | b | S.E. | β | t | Sig |
|---|------|----------------|----------------------------|------|------|------|---------|------|
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการ บริหาร (X ₄) | .419 | .176 | .173 | .232 | .059 | .229 | 3.912** | .000 |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X ₅) | .487 | .237 | .232 | .287 | .048 | .219 | 3.867** | .000 |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การ (X ₈) | .511 | .261 | .253 | .240 | .056 | .140 | 2.517* | .012 |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น (X ₉) | .512 | .272 | .262 | .123 | .059 | .122 | 2.108* | .036 |

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, ** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

$$R = .512 \quad R^2 = .272 \quad \alpha = .970 \quad S.E._{est} = .445$$

จากตาราง 33 พบว่า ตัวแปรปัจจัยทางการบริหารของสังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ที่นำมาวิเคราะห์ จำนวน 9 ปัจจัย พบว่า
มี 4 ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัด
สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ด้านนักเรียน (Y₄) ได้อย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄) ปัจจัยที่ 5 บุคลากร
(X₅) และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรม
องค์การ (X₈) ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น (X₉)

โดยตัวแปรที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด คือ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร (X₄)
มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .229 ปัจจัยที่ 5 บุคลากร (X₅) มีค่าสัมประสิทธิ์
ของการพยากรณ์ เท่ากับ .219 ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ (X₈)
ค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .140 และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน
ท้องถิ่น (X₉) มีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ เท่ากับ .122 และอธิบายความแปรปรวน
ของความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 โดยรวมได้ร้อยละ 27.20 และค่าความคลาดเคลื่อน
มาตรฐานของการพยากรณ์ เท่ากับ .445

สามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ในรูปคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y' = .272 + .232 X_4 + .287 X_5 + .240 X_8 + .123 X_9$$

และสามารถเขียนสมการวิเคราะห์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$Z' = .229 Z_4 + .219 Z_5 + .140 Z_8 + .122 Z_9$$

ดังนั้นผลการวิจัยครั้งนี้ จึงสอดคล้องกับสมมติฐาน ข้อที่ 10 ที่ว่าปัจจัย

ทางการบริหารมีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสกลนคร เขต 2

ผลการศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงาน
โรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ซึ่งทั้ง
9 ปัจจัย พบว่า มี 5 ปัจจัย ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียน
คุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ประกอบด้วย
โครงสร้างขององค์การ ภาวะผู้นำของผู้บริหาร บุคลากร งบประมาณและทรัพยากร
และเทคโนโลยีสารสนเทศ

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหาร
ที่มีอำนาจพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขต
พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ดังตาราง 34

ตาราง 34 ปัจจัยทางการบริหารที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสำเร็จในการบริหาร
โรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร
เขต 2

| ตัวแปรพยากรณ์ | ตัวแปรเกณฑ์ความสำเร็จของ การบริหารโรงเรียนคุณธรรม |
|--|--|
| ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ | ✓ |
| ปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ | ✗ |
| ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร | ✗ |
| ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร | ✓ |
| ปัจจัยที่ 5 บุคลากร | ✓ |
| ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากร | ✗ |
| ปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ | ✗ |
| ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ | ✓ |
| ปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น | ✓ |

✓ หมายถึง มีอำนาจพยากรณ์ ✗ หมายถึง ไม่มีอำนาจพยากรณ์

จากตาราง 34 พบว่า ปัจจัยทางการบริหาร จำนวน 5 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 นโยบายและการปฏิบัติ ปัจจัยที่ 4 กระบวนการบริหาร ปัจจัยที่ 5 บุคลากร ปัจจัยที่ 8 บรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ และปัจจัยที่ 9 สภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนคุณธรรมได้ และปัจจัยที่ 2 โครงสร้างขององค์การ ปัจจัยที่ 3 ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ปัจจัยที่ 6 งบประมาณและทรัพยากร และปัจจัยที่ 7 เทคโนโลยีสารสนเทศ ไม่สามารถพยากรณ์ความสำเร็จของการบริหารโรงเรียนคุณธรรม

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม

แนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานโรงเรียนคุณธรรม สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 2 ในด้านที่ต้องนำไปเป็นแนวทางการพัฒนาปัจจัยทางการบริหารของผู้บริหาร

และครูผู้สอน ซึ่งผู้วิจัยนำปัจจัยทางการบริหาร 5 ด้าน จัดทำแบบสัมภาษณ์ เพื่อไปหาแนวทางการพัฒนาโดยการนำไปสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 10 ท่าน เพื่อหาแนวทางการพัฒนา จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์เนื้อหา นำเสนอเป็นแนวทางการพัฒนา ดังนี้

1. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติ

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านนโยบายและการปฏิบัติที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ดังนี้

1.1 ศึกษานโยบายและการนำนโยบายโรงเรียนคุณธรรม สู่การปฏิบัติ จากองค์กรที่เป็น ต้นแบบ หรือจากส่วนกลาง เพื่อให้เกิดความชัดเจนทั้งในส่วนที่เป็นนโยบาย หรือการ นโยบายสู่การปฏิบัติ

1.2 พัฒนาทีมงาน โดยการสร้างความรู้ความเข้าใจนโยบายของโรงเรียนคุณธรรมให้เข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน และให้เกิดความตระหนักว่าเป็นหน้าที่ของทุกคนที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้มีนโยบายสู่การปฏิบัติให้ได้ผลยิ่งขึ้น

1.3 จัดลำดับความสำคัญของนโยบายโรงเรียนคุณธรรมและพิจารณาความสอดคล้องกับความพร้อม ความต้องการของโรงเรียนและชุมชน ท้องถิ่น

1.4 ใช้หลักธรรมาภิบาลในการนำนโยบายโรงเรียนคุณธรรม สู่การปฏิบัติ มีกระบวนการบริหารที่เป็นระบบ กำหนดภารกิจชัดเจน และสอดคล้องกับความสามารถของ ผู้ร่วมงาน ให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติ

1.5 การมอบหมายภารกิจตามนโยบายสู่การปฏิบัติ ต้องให้ตรงกับภาระงานด้านต่าง ๆ ของโรงเรียน ซึ่งมีสายงานที่ชัดเจน และใช้ระบบการติดตาม ตรวจสอบ และรายงานที่เป็นระบบ

1.6 มีระบบการติดตาม ตรวจสอบ นิเทศการปฏิบัติงาน ตลอดจนจนการประเมินและรายงานผล และนำผลการประเมินไปสู่การปรับปรุงแก้ไขและพัฒนางาน

1.7 ใช้ระบบการบริหารที่ครบวงจร เช่น PDCA และให้ความสำคัญทุกขั้นตอน การวางแผน การปฏิบัติ การตรวจสอบ และการปรับปรุงแก้ไข

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ

“...ในการพัฒนานโยบายสู่การปฏิบัตินั้นจะต้องพิจารณาว่าประเด็นโรงเรียนคุณธรรม มาจากส่วนกลางและประเด็นสำคัญใดที่สุดและใครเกี่ยวข้อง โดยอาศัยร่วมมือจากใครบ้าง หลักจากนั้นจึงดำเนินการระดมความคิดเห็นร่วมกันเกี่ยวกับฝ่าย ๆ หนึ่ง

สามารถระบุลงไปยังรายบุคคลและต้องมีการกำหนดระยะเวลา และมีการติดตามให้งานหรือหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายนี้เสร็จก่อนอย่างน้อย 2 สัปดาห์ เพื่อตรวจ ความถูกต้อง และความครบถ้วนสมบูรณ์ของเอกสารข้อมูลเนื้องานที่ได้รับมอบหมาย...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...แนวทางในการพัฒนานโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมนั้น โดยการศึกษาจากที่เป็นเลิศ เพื่อดูเป็นต้นแบบของการนำมาพัฒนาเพื่อต่อยอดในประเด็นทางด้านนโยบายสู่การปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความรู้จักความเข้าใจอย่างทอ้งแท้ และสิ่งที่ขาดไม่ได้ก็คือการได้ลงไปนิเทศติดตามหลังจากที่มีการอบรมเชิงปฏิบัติการแล้ว...”

(ธวัชชัย ไพไהל, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านนโยบายสู่การปฏิบัติในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม อันดับแรกควรเริ่มจาก การศึกษาวิสัยทัศน์ ได้รับรู้และมีการทำความเข้าใจร่วมกัน ขึ้นต่อไปมีการวิเคราะห์วิสัยทัศน์เพื่อนำไปปฏิบัติให้ตรงตามนโยบาย ให้สอดคล้องและให้ทุกคนมีส่วนเกี่ยวข้องให้มีส่วนร่วมในการรับรู้นโยบายร่วมกัน เมื่อได้ลงสู่การปฏิบัติควรจัดให้มีการประเมินผลงาน เมื่อบุคลากรขาดความรู้ ควรพัฒนาให้มีความรู้ความเข้าใจร่วมกัน เพื่อให้มีการดำเนินตามนโยบายไปสู่ความสำเร็จได้...”

(วรวรรณ วัชรเสถียร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาและน่านโยบายสู่การปฏิบัติส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมนั้น ทางโรงเรียนต้องศึกษานโยบายให้เข้าใจแบบถ่องแท้ เพื่อนำเข้าสู่การน่านโยบายไปปฏิบัติ โดยการศึกษาบริบทของโรงเรียนโดยดูที่จุดดีจุดเด่นของโรงเรียน ควรมีการจัดดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบาย โดยจัดทำคำสั่งที่ได้รับมอบหมายที่ชัดเจนเพื่อนำไปปฏิบัติ และจัดให้มีการติดตาม การนิเทศ ให้คำปรึกษาและมีการรายงานผลอย่างเป็นระบบ โดยนำผลไปปรับปรุงแก้ไขให้ สอดคล้องกับนโยบาย...”

(ชนบตี อินลี, สัมภาษณ์, 31 พฤษภาคม 2562)

“...แนวทางในการพัฒนาการน่านโยบายสู่การปฏิบัติของโรงเรียนคุณธรรม ต้องศึกษานโยบายส่วนกลางทุกภาคส่วน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจนโยบายว่าต้องการงานแบบใด แล้วนำมาวางแผน โดยมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบ และการแบ่งงาน

ที่เป็นสัดส่วนนำมาประเมินแบบหลายมิติ และมีการจัดวางตัวบุคคลผู้ที่มีหน้าที่รับผิดชอบงาน ความสามารถ และจัดให้มีการวางระบบงาน ให้ตรงตามนโยบายและจัดทำนโยบายที่เร่งด่วนและสำคัญก่อนเพื่อให้ตรงกับนโยบาย...”

(ปัญญา คณงาม, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...แนวทางในการพัฒนาและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม การสร้างความตระหนักให้ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องรับทราบนโยบาย ความต้องการอะไรบ้าง แล้วก็ร่วมหาวิธีการช่วยกันวางแผนนโยบายนั้น ประสบความสำเร็จ โดยใช้วิธีการเสนอนโยบายการแก้ปัญหา และการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยการยึดหลัก PDCA และการดูจากบริบทโดยรอบ คือ นักเรียน ครู ศึกษานิเทศก์ ผู้ปกครอง โดยให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วม วัตถุประสงค์จะประเมินกันอย่างไร ต้องมีกำหนดเกณฑ์การประเมินร่วมกัน ในขั้นตอนสุดท้าย และมีการลงมือทำให้เป็นตัวอย่าง...”

(บุญรัตน์ คำหาล้า, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“นโยบายโรงเรียนคุณธรรมจากส่วนกลางกำหนดมาให้วางแผนการปรับกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทโรงเรียน และสนับสนุนให้มีการขับเคลื่อนเพื่อพัฒนาทางด้านวิชาการโดยเร็วที่สุด นำนโยบายสู่การปฏิบัติต้องศึกษานโยบายส่วนกลางทุกภาคส่วน ผู้บริหารต้องทำความเข้าใจนโยบายว่าต้องการอะไร แล้วนำมาวางแผนโดยมอบหมายให้มีผู้รับผิดชอบ และการแบ่งงานที่เป็นสัดส่วน...”

(สุภาพร กิณเรศ, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนาและการนำนโยบายสู่การปฏิบัติแรกเริ่มต้องดำเนินการศึกษานโยบายโรงเรียนคุณธรรมที่มาจากส่วนกลาง และปัจจัยความพร้อม ๆ ในหลาย ๆ ด้าน และนำไปสู่การปฏิบัติ โดยดำเนินเป็นโครงการและมีการกำกับติดตามเมื่อมีข้อผิดพลาดต้องดำเนินการแก้ไข อย่างหนึ่งเฉยไม่ให้ความผิดพลาดหรือปัญหาเพิ่มพูนไม่ได้รับการแก้ไข และการกำกับติดตามเมื่อแก้ไขเสร็จแล้วต่อไป...”

(อรัญญา ศรีมุกดา, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ต้องมีการศึกษานโยบายให้ชัดเจนและมุ่งประเด็น ไปยังตัวชี้วัดและเกณฑ์ของนโยบายแต่ละข้อมีความลึกซึ้ง มีกระบวนการวัดและประเมินผลอย่างไร และคำนึงถึงความสอดคล้องของบริบทของโรงเรียน และต้องมีการศึกษาถึงปัญหา

ของข้อเสียที่มีอยู่ เพื่อปรับใช้นโยบายให้เหมาะสมกับชุมชนท้องถิ่น ความต้องการของ
ผู้ปกครอง และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ...”

(วิษณุ ผ่องแผ้ว, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...เนื่องจากสังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ
ด้านโรงเรียนจึงต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงโดยการนำนโยบายไป
ปรับใช้โดยใช้แบบกลาง ๆ โดยนำมาปรับใช้ให้เข้ากับบริบทของโรงเรียน ทำความเข้าใจกับ
บุคลากรให้มีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกันว่านโยบายใดเป็นนโยบายหลักและนโยบาย
ใดเป็นนโยบายรองโดยการกำหนดการสร้างการทำความเข้าใจร่วมกัน สร้างความตระหนัก
ในตัวบุคลากร ทบทวนให้บุคลากรรู้สึกตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา...”

(สยาม คำหนองคู, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

2. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านกระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ดังนี้

2.1 ควรมีการศึกษากระบวนการบริหารงานจากหน่วยงานหรือ
องค์กรต้นแบบ หรือองค์กรที่เป็นเลิศ อบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อร่วมกันศึกษา
และวางแนวทางร่วมกัน นำแนวทางมาปฏิบัติ และติดตามความก้าวหน้า

2.2 ควรจัดกระบวนการบริหารที่เน้นให้ทุกคนมีส่วนร่วม จัดคนให้
เหมาะสมกับงาน จัดทำข้อตกลงร่วมกัน กระจายภาระงานให้เกิดการมีส่วนร่วม

2.3 ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เกิดขวัญและกำลังใจ
ในการทำงาน

2.4 ควรให้โอกาสผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น ครู นักเรียน คณะกรรมการ
สถานศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชน ได้มีส่วนร่วมในการรับรู้กระบวนการบริหารงาน ตลอดจน
ผลที่เกิดกับผู้เรียนและได้มีส่วนร่วมนำเสนอแนวทางแก้ปัญหาและพัฒนา

2.5 ควรกำหนดแนวทางการติดตาม นิเทศเพื่อให้ความช่วยเหลือ
และแก้ไขปัญหา ขณะดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ

2.6 ควรจัดกระบวนการประเมินผลงานที่เป็นระบบ และประเมินงาน
คลุมทุกด้าน และสามารถนำผลการประเมินมาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา
ให้ครอบคลุมทุกด้านและพัฒนางานให้ดีขึ้น

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

“...การบริหารในปัจจุบันนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน คือ 1) ผู้บริหาร ซึ่งมีภาวะผู้นำเพียงพอที่จะนำบุคลากรภายในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีประสบการณ์เพียงพอจะทำอย่างไรให้งานที่ได้รับมอบมาจากส่วนกลางนี้ไม่ได้รับความเสียหาย 2) หลักธรรมมาภิบาล มาใช้ในการบริหาร การบริหารมีกระบวนการ และมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน และมีการติดตามงานอย่างต่อเนื่อง โดยยึดบนการบริหารบนรากฐานของหลัก PDCA ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมนั้น โดยการดำเนินงานที่เป็นเลิศทางด้านกระบวนการบริหาร โดยศึกษาจากการปฏิบัติ และมีการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการในเรื่องกระบวนการบริหารให้มีการได้ลงมือปฏิบัติ แล้วต้องมีการนิเทศติดตามหลังจากได้มีการไปอบรมแล้วเพื่อพัฒนาการและความก้าวหน้าของงาน...”

(ธวัชชัย ไพโรจน์, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ในขั้นเริ่มต้น ควรเริ่มจากการจูงใจให้บุคลากรอยากทำงาน และมีการทำงานแบบประชาธิปไตย ควรจะติดตามระบบประเมินภายใน โดยมีการประเมินทุกอย่างอย่างครอบคลุม และต้องมีระบบประกันคุณภาพที่ดี รับรู้การทำงานร่วมกันว่าในการทำงานมีปัญหาดตรงจุดใดบ้าง รับรู้ถึงปัญหาร่วมกันว่าควรแก้ไขตรงจุดใดบ้างแล้วนำเข้าไปประชุม และมีการอภิปรายพูดคุยให้คนที่ไม่ได้เป็นผู้จัดทำได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เพื่อลดปัญหาการคิดว่าตนเองหมดความสำคัญในขั้นงานนั้น ๆ บางทีคนที่ไม่ได้เป็นคนลงมือทำนั้นอาจมองเห็นปัญหาได้ดีกว่าคนทำ เพราะบางทีคนที่ลงมืออาจเข้าข้างผลงานของตนเองจนไม่รู้ข้อเสียของตนเอง...”

(วรวรรณ วัชรเสถียร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนากระบวนการบริหารส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม จุดเริ่มต้นของการพัฒนาต้องเริ่มจากการที่ให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในส่วนได้เสียให้ได้มากที่สุด อาทิเช่น ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษา และนักเรียน ให้มีส่วนร่วมในกิจกรรมให้ได้มากที่สุด...”

(ชนบตี อินลี, สัมภาษณ์, 31 พฤษภาคม 2562)

“...กระบวนการบริหารที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียน คุณธรรมที่ดีควรพัฒนา คือ การมีส่วนร่วมภายในโรงเรียนให้มากที่สุด และควรได้รับ ข้อมูลข่าวสารที่ควรจัดให้ทุกคนได้ทราบและลงมือทำ ลงมือปฏิบัติจากประสบการณ์ การทำงานที่ค่อนข้างยาวนาน กระบวนการบริหารโรงเรียนที่เกิดปัญหามากที่สุดเกิดจากการไม่รู้กระบวนการและในการบริหารทุกคนมักมีส่วนร่วมบ้างบางคนก็ไม่มีส่วนร่วมบ้าง การเริ่มจากให้รู้ให้ทราบกระบวนการโดยการประชุมและร่วมแสดงความคิดเห็นไปตาม สถานการณ์และบริบทของโรงเรียน...”

(ปัญญา คณงาม, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...แนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ต้องวางแผนผังการบริหาร จัดบุคลากรที่มีความเหมาะสม คุณคุณสมบัติ ความทุ่มเท สมรรถนะ ความรู้ความสามารถ บุคลิกภาพ ความรู้รอบตัว (World Knowledge) ความรู้จัก ยืดหยุ่น บางครั้งต้องรู้จัก Relearn หรือ unlearn บ้าง ต้องเอาคนที่สอบได้จริงมาทำงาน และมีประสบการณ์ในการทำงานมาเป็นระยะเวลาพอสมควร...”

(บุญรัตน์ คำหาล้า, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนากระบวนการบริหาร ทางโรงเรียนได้วางแผนการบริหารโรงเรียนเป็นรูปแบบการกระจายอำนาจเป็น 5 ฝ่ายงาน ซึ่งได้มีการเพิ่มงานในส่วน กิจการของนักเรียนเข้าไป จากเดิมที่มีการบริหารงาน ด้านวิชาการ การบริหารงาน ด้านงบประมาณ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล โดยหัวใจหลัก ๆ ในการบริหาร จะเลือกคนให้เหมาะกับงาน และให้แต่ละฝ่ายได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นใน กระบวนการบริหารงานร่วมกันของโรงเรียน เปรียบเสมือนโรงเรียนเป็นบ้านของตัวเอง...”

(สุภาพร กิณเรศ, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม การบริหาร ต้องมีระบบประกันคุณภาพภายในที่ดี รับรู้การทำงานร่วมกันว่าในการทำงานมีปัญหา ตรงจุดใดบ้าง รับรู้ถึงปัญหาร่วมกันว่าควรแก้ไขตรงจุดใดบ้างแล้วนำเข้าไปประชุม และมีการแก้ปัญหาพูดคุย ให้คนที่ไม่ได้เป็นผู้จัดทำได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ให้ข้อเสนอแนะและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน...”

(อรัญญา ศรีมุกดา, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...แนวทางในการพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรจะมีการประชุมปรึกษาการวางแผน และกำหนดวิธีการร่วมกัน ลงไปสู่การปฏิบัติ เมื่อมีกรณีที่ไม่ประสบความสำเร็จ ให้มีการแก้ไขและปรับปรุงการทำงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป โดยการหาสาเหตุความผิดพลาดแล้วลงมือแก้ไขทันทีเพื่อลดปัญหาที่สั่งสมเพิ่มพูนจนแก้ไขลำบาก

(วิษณุ พ่องแพ้ว, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนากระบวนการบริหารโรงเรียนคุณธรรมควรเริ่มจากการพัฒนาสถานการณ์และบริบทของโรงเรียนนั้น ๆ เช่น ขนาดของโรงเรียน โดยนำหลักการพื้นฐานการบริหารแบบ PDCA มาใช้ในการบริหารในทุก ๆ การทำงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน...”

(สยาม คำหนองคู, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

3. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านบุคลากร

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านบุคลากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ดังนี้

- 3.1 ศึกษาความต้องการของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการและนำมาพัฒนาให้ตรงเป้าหมายชัดเจน
- 3.2 ศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรจากองค์กรหรือหน่วยงานที่เป็นเลิศนำมาเป็นองค์การต้นแบบในการพัฒนาบุคลากรได้
- 3.3 ควรจัดสวัสดิการให้กับบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างเสริมแรงจูงใจและให้มีความรักในองค์กร และมุ่งทำงานสู่ประสิทธิผลขององค์กรให้มากที่สุด
- 3.4 ควรสร้างค่านิยมร่วมภายในโรงเรียนกำหนดทิศทางร่วมกันเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกันโดยเน้นความมีคุณภาพ
- 2.5 ควรบริหารงานบุคคลโดยหลักคุณธรรม เพื่อให้เกิดความสุขของการอยู่ร่วมกัน งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.6 ควรกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและความต้องการของโรงเรียนตามแนวทางการพัฒนา

ตั้งคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

“...การพัฒนาบุคลากรภายในโรงเรียนนั้นจะต้องมองลึกลงไปในตัวบุคลากรว่ามีความต้องการด้านใดบ้าง เช่น ด้านทักษะกระบวนการสอน ด้านภาวะผู้นำของครู โดยการสำรวจความต้องการของบุคลากร แล้วนำมาวางแผนลงมือปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับบริบทภายในโรงเรียน เมื่อพัฒนาที่ตัวบุคลากรและครูสร้างผลงานสำเร็จแล้วนั้น สิ่งทีบริหารจะขาดไม่ได้เพื่อสร้างขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติงานในหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จนั้น จะต้องมีการให้รางวัล ดูแลด้านสวัสดิการครู เช่น ความเจ็บป่วย คลอดบุตร จนเกิดเป็นความมุ่งมั่นที่ดีของบุคลากร เมื่อได้รับสวัสดิการที่ดี บุคลากรและครูจะมีความสุขในการทำงาน และพอกินพอใช้ไม่เกิดปัญหาไม่ไขว่เขวในการปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ ...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาทางด้านบุคลากรเพื่อการบริหารในโรงเรียนคุณธรรมนั้นต้อง เริ่มจากการไปศึกษาองค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศและนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีนั้นมาพัฒนาภายในโรงเรียนเพื่อเป็นต้นแบบและจัดให้มีการอบรมในรูปแบบที่เรียกว่าอบรมเชิงปฏิบัติการ ในด้านบุคลากรให้ได้รู้และศึกษาจริงโดยลงมือปฏิบัติ เมื่อไปอบรมมาแล้วนั้น ควรจัดให้มีการนิเทศติดตาม...”

(ธวัชชัย ไพไหล, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนคุณธรรมควรเริ่มจากการสร้างค่านิยมร่วมกันภายในโรงเรียน โดยการเริ่มจากการยิ้ม ไหว้ ทักทาย ต้องมีการร่วมลงนามประกาศเจตนารมณ์การทัก การไหว้ร่วมกัน และมีการบริหารงานโดยเริ่มจากหลักคุณธรรมจริยธรรม ทำดีได้ดี...”

(วรวรรณ วัชรเสถียร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาปัจจัยทางด้านบุคลากรนั้น ควรเริ่มจากการกำหนดทิศทางเป้าหมาย และมีการเสริมแรงบุคลากรเพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ...”

(ธนบดี อินลี, สัมภาษณ์, 31 พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนคุณธรรมนั้นจะต้องดูจากนโยบายของหน่วยเหนือ และดูนโยบายของโรงเรียนประกอบกัน ดูจุดอ่อน จุดแข็งของโรงเรียน –

จุดอ่อนควรมีการส่งเสริมช่วยลดจุดอ่อนโดยให้แรงเสริม โดยให้ของขวัญวันเกิด ชมเชย ในกรณีที่สร้างผลงาน แต่เมื่อขาดทักษะนั้นต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะ โดยการ ส่งเสริมความต้องการของครูและบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง โดยการส่งไปอบรม และมีการประเมินศักยภาพโดยการนำเสนอ...”

(ปัญญา คณงาม, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนาทางด้านบุคคล มอบงานให้ถูกคน ถูกงาน เพราะมี การบริหารอย่างเป็นระบบให้หัวหน้าเป็นผู้ให้การเด็ดขาด และลงไปดูแลให้โอกาส ให้ได้มี การแก้ไขปัญหา ในด้านคะ บุคลากรยังขาดให้ส่งบุคลากรไปอบรม และสรุปรายงานเขียน ...”

(บุญรัตน์ คำหล้า, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบุคลากรสำหรับโรงเรียนที่มีขนาดเล็ก ผู้บริหาร โรงเรียนจะกำหนดอย่างน้อย 20 ชั่วโมง เมื่อบุคลากรสร้างผลงานจะต้องมีการมอบ ขวัญกำลังใจในการทำงาน โดยให้เป็นพิเศษ การพัฒนาบุคลากรพัฒนาแบบบูรณาการ สอดคล้องคล้องกับบริบทของโรงเรียน บริหารให้กลมกลืนกับวัฒนธรรมของ กระทรวงศึกษาธิการ...”

(สุภาพร กิณเรศ, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...แนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนคุณธรรม ต้องเริ่มจาก การศึกษาดูก่อนว่า บุคลากรต้องการศึกษาความรู้เรื่องอะไรเพิ่มเติม และทางโรงเรียน ขาดแคลนความรู้ความสามารถทางด้านไหน เมื่อทราบแล้วว่าโรงเรียนขาดอะไร และศึกษา ความถนัดความชื่นชอบของบุคลากร เพื่อไปต่อยอดในการพัฒนาในการส่งไปอบรม จากวิทยากรภายนอก หรือให้วิทยากรมาอบรมให้ภายในโรงเรียน หรือพาไปศึกษาดูงาน ต่างโรงเรียน โดยการศึกษาจากโรงเรียนที่เป็นต้นแบบโรงเรียนดี โรงเรียนเป็นเลิศ เพื่อนำ ความรู้กลับมาพัฒนาโรงเรียน...”

(อรัญญา ศรีมุกดา, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบุคลากรนั้นต้องอาศัยทฤษฎี และแนวทางปฏิบัติที่เป็น นโยบายของหน่วยเหนือ เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาฯ สำนักงานคณะกรรมการ การศึกษาขั้นพื้นฐาน หรือกระทรวงศึกษาธิการเป็นหลัก และนำมาวิเคราะห์แยกแยะ

และบูรณาการเข้ากับบริบทของโรงเรียนหรือให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียนให้ทุกคนทำงานที่ตนเองถนัด สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและทำงานอย่างมีความสุขสุดท้ายทุกคนจะมีจิตอาสา (public mind) และมีสำนึกกรีกองค์การ (วิชญ์ ผ่องแผ้ว, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในแต่ละโรงเรียนควรจัดให้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการครู ทำวิทยะฐานะเพื่อความก้าวหน้าในการดำเนินงานในตำแหน่งหน้าที่ ทางโรงเรียนควรจัดให้มีการให้ขวัญกำลังใจ แก่ข้าราชการครู ให้ตามความดีความชอบ เลื่อนขั้น กระจายรางวัล ให้ตามความแตกต่าง จะได้ทราบถึงความแตกต่าง และบุคลากรจะได้มีความพยายาม...” (สยาม คำหนองคู, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

4. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรม

องค์การ

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การ ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ดังนี้

- 4.1 สร้างลักษณะสำคัญที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์การเพื่อบรรยากาศ และวัฒนธรรมที่ดีขององค์การ เช่น ภูมิทัศน์ที่ดี บรรยากาศแห่งความเป็นมิตร
- 4.2 ศึกษาองค์การที่เป็นเลิศเพื่อนำแนวทางไปเป็นต้นแบบของการพัฒนา โดยการนำบุคลากรไปศึกษาดูงาน
- 4.3 ปรับปรุงภูมิทัศน์ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ใกล้ตัวของนักเรียน ให้เป็น Smart school ให้เป็นโอกาสในการพัฒนาโรงเรียน พัฒนาแหล่งเรียนรู้ให้นักเรียน
- 4.4 สร้างวัฒนธรรมที่ดีทางด้านระเบียบวินัย และความสามัคคีให้เกิดแก่ครูและบุคลากร เป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน
- 4.5 ผู้บริหารควรทำความรู้จักกับนักเรียนให้ทั่วถึงทุกคน เพื่อทราบที่มาและสร้างความใกล้ชิดระหว่างกัน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การต่อความสำเร็จ ในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรเริ่มจากการสร้างลักษณะสำคัญที่ดีให้เกิดขึ้นภายใน องค์การ คือ บรรยากาศที่ดี ทำให้อยากมาทำงาน มีความพึงพอใจที่มีในโรงเรียน

สร้างภูมิทัศน์ที่ดี ในส่วนการทำงานให้อยู่กันแบบพี่น้อง เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ การยิ้มไหว้ทักทาย การทำให้เป็นข้อปฏิบัติ และเป็นวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...แนวทางในการพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมโดยการปรับภูมิทัศน์ให้ดู Smart ดูดีให้เป็น หน่วยการเรียนรู้ ผู้บริหารและครูผู้สอนต้องมีการพัฒนา และให้ข้อเสนอแนะให้ ความเห็นชอบพร้อมกัน...”

(ธวัชชัย ไพไทร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...มีการเข้าถึงได้อย่างทันท่วงทีที่มีการสร้างและจัดทำ Concept โดยให้นักเรียนมาเรียนแต่เช้า ตั้งใจเรียน และต้องมีการปรับบรรยากาศการเรียน นักเรียน มาเรียนต้องได้เรียน โรงเรียนเป็นมาตรฐาน ต้องมีการกำหนดทิศทาง ต้องจัดทำระบบ ไปในทิศทางเดียวกัน...”

(วรวรรณ วัชรเสถียร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรต่อความสำเร็จ ในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมต้องเริ่มจากการปรับปรุงภูมิทัศน์ให้มีความร่มรื่นและเป็น แหล่งการเรียนรู้ใกล้ตัวของนักเรียน อาคารที่ทรุดโทรมควรมีการแก้ไขปรับปรุงให้ใหม่ เหมาะกับการใช้งานอย่างรวดเร็ว ควรมีการจัดห้องสำหรับทำกิจกรรมทางศาสนา ควรมีการเก็บข้อมูลบุคลากร และนักเรียน เพื่อนำมาพัฒนาให้เหมาะสมกับการใช้งาน และทันท่วงที...”

(ธนบดี อินลี, สัมภาษณ์, 31 พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กร ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมภายใน องค์กรให้ดี มีความเอาใจใส่ และมีความเป็นระเบียบวินัยและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติงานใดจะให้เกิดผลสำเร็จนั้นจะเริ่มจากความเป็นระเบียบของบุคลากร ในองค์กร โดยเริ่มสังเกตดูได้จากการแต่งกาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บุคลากร มีความสุภาพอ่อนน้อมถ่อมตัว สิ่งที่ขาดไม่ได้คือ ความสามัคคีของคนภายในองค์กร...”

(ปัญญา คณงาม, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนคุณธรรม ควรเริ่มจากการปลูกฝังค่านิยมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันและให้ทุกคนได้รู้ถูกต้องตรงกันว่า การปฏิบัติหรือการกระทำดังกล่าว ทำขึ้นเพื่อให้มีผลลัพธ์อย่างไร อันดับต่อมาควรปรับทัศนคติภายในตัวบุคคลให้มีมุมมองและแนวคิดที่ดีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เมื่อสร้างวัฒนธรรมภายในองค์การจะได้ไม่มีความเห็นที่แตกแยก เพื่อให้การสร้างวัฒนธรรมขึ้นได้รับการยอมรับเมื่อตัวบุคคลดีแล้วบรรยากาศที่ดีก็ตามมา เมื่อไปอยู่ในองค์การโรงเรียนก็ทำให้องค์การน่าอยู่มีความเป็นอยู่แบบฉันทมิตร ในส่วนอื่น ๆ ก็จะได้ตามมา...”

(บุญรัตน์ คำหล้า, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมในโรงเรียนควรเริ่มจากการปลูกฝังค่านิยมที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้การสร้างวัฒนธรรมในองค์การเกิดขึ้น ได้รับการยอมรับเมื่อตัวบุคคลดีแล้วบรรยากาศที่ดีก็ตามมา เมื่อไปอยู่ในองค์การโรงเรียน ก็ทำให้องค์การน่าอยู่มีความเป็นอยู่แบบพี่น้อง...”

(สุภาพร กิณเรศ, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมต้องคำนึงถึงความสุข ความสบายใจ ทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้นำหรือผู้ตามต้องมีสำนึกรักและเป็นเจ้าขององค์การด้วยกันโดยถ้วนหน้า ที่ทั้งนี้ทั้งนั้นต้องยึดตามนโยบายของโรงเรียนคุณธรรม...”

(อรัญญา ศรีมุกดา, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การในโรงเรียนคุณธรรม ควรจัดให้มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นมาตรฐาน และมีการพัฒนาให้เหมาะสมอยู่เสมอ เช่น กิจกรรมสวดมนต์ไหว้พระ กิจกรรมการบำเพ็ญประโยชน์ ส่วนด้านวัฒนธรรมของโรงเรียน ควรมุ่งเน้นให้บริหารเรื่องความสัมพันธ์ไปในทางที่เป็นญาติมิตรและเคารพผู้อาวุโส ซึ่งเป็นมารยาทที่ดีของคนไทย...”

(วิษณุ ผ่องแผ้ว, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ในการพัฒนาปัจจัยด้านบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์การต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรเริ่มจากการสร้างวัฒนธรรมภายใน

องค์กรให้ดี น่ายกย่อง และมีความเป็นระเบียบวินัยอย่างต่อเนื่อง เพราะการปฏิบัติงานใดจะให้
เกิดผลและประสบความสำเร็จนั้น จะเริ่มจากความเป็นระเบียบของบุคลากรในองค์กร
โดยเริ่มสังเกตดูได้จากการแต่งกาย ความเป็นระเบียบเรียบร้อย บุคลากรมีความสุภาพ
อ่อนน้อมถ่อมตัว สิ่งที่เขาได้ไม่ได้ คือ ความสามัคคีของคนภายในองค์กร...”

(สยาม คำหนองคู, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

5. แนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน

ท้องถิ่น

สรุปแนวทางการพัฒนาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น
ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ดังนี้

5.1 โรงเรียนควรมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่มีตัวแทนของชุมชน
ท้องถิ่น ที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้คำแนะนำในการพัฒนาสถานศึกษา

5.2 โรงเรียนควรจัดกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและชุมชน
มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

5.3 ควรจัดโรงเรียนมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน องค์กร
และหน่วยงานอื่น

5.4 ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม
ของทางโรงเรียน

ดังคำสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญต่อไปนี้

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ที่มีผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม คณะกรรมการสถานศึกษาต้องมีตัวแทน
ของชุมชน ท้องถิ่น ที่สามารถปฏิบัติภารกิจให้คำแนะนำในการพัฒนาสถานศึกษา โรงเรียน
มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน องค์กรและหน่วยงานอื่น รวมทั้งที่สำคัญคือพ่อแม่ผู้ปกครอง
ของนักเรียน ซึ่งจะได้รับความช่วยเหลือร่วมมือเป็นอย่างมาก เมื่อทางโรงเรียนมีกิจกรรม
หรือนโยบายใด ๆ มาจากส่วนกลาง...”

(ไชยา ภาวะบุตร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ที่มีผลต่อ
ความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมนั้น ต้องเริ่มจากการไปศึกษาองค์กรที่มีการ

ปฏิบัติที่เป็นเลิศและนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีนั้นมาพัฒนาภายในโรงเรียนเพื่อเป็นต้นแบบ และจัดให้มีการอบรมในรูปแบบที่เรียกว่าอบรม เชิงปฏิบัติการให้กับทั้งบุคลากร ชุมชน ท้องถิ่น หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง ให้ไปในทางหรือรูปแบบเดียวกัน...”

(ธวัชชัย โพธิ์ไหล, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียน และชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน ให้ชุมชนมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณธรรม ให้กับโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ...”

(วรวรรณ วัชรเสถียร, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนรวม ในการจัดกิจกรรมโรงเรียนคุณธรรมของทางโรงเรียน เช่น กิจกรรมพานักเรียนสวดมนต์ ไหว้พระ กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เพื่อการมีส่วนร่วมและความสามัคคี ระหว่างบุคลากรของโรงเรียนและชุมชน...”

(ธนบดี อินลี, สัมภาษณ์, 31 พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม พ่อ แม่ ผู้ปกครอง และชุมชนท้องถิ่นของนักเรียน ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้นักเรียนในโรงเรียนมีความเป็นโรงเรียนคุณธรรม อย่างบรรลุป่าหมาย...”

(ปัญญา ดนงาม, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรมนั้น ต้องพัฒนาจากความสัมพันธ์อันดีที่มีต่อกันระหว่างบุคลากรภายในโรงเรียนและคนในชุมชนท้องถิ่นนั้น ซึ่งนำมาสู่การมีส่วนร่วม ในการทำกิจกรรมหรือนโยบายรวมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล...”

(บุญรัตน์ คำหล้า, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...ชุมชน ท้องถิ่น ที่มีผลต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมให้นักเรียนและชุมชนมีส่วนร่วมในการจัดการ

เรียนรู้ร่วมกัน ให้ชุมชนมีส่วนร่วมช่วยในการพัฒนาคุณธรรมให้กับโรงเรียนให้ประสบความสำเร็จ...”

(สุภาพร กิณเรศ, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรส่งเสริมกิจกรรมที่ให้โรงเรียนเรียนและชุมชน ท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน ปลูกฝังให้ชุมชนรักโรงเรียน โรงเรียนรักชุมชนท้องถิ่นที่อยู่...”

(อรัญญา ศรีมุกดา, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม โรงเรียนต้องมีคณะกรรมการสถานศึกษาที่เป็นตัวแทนของคนในชุมชน ท้องถิ่นนั้นที่มีความน่าเชื่อถือ และเป็นที่ยอมรับของคนในชุมชนนั้น และการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนในชุมชนจะทำให้ได้รับการสนับสนุนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงเรียน...”

(วิษณุ ผ่องแผ้ว, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

“...การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อม ชุมชน ท้องถิ่น ที่ต่อความสำเร็จในการบริหารโรงเรียนคุณธรรม ควรเปิดโอกาสให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมโรงเรียนคุณธรรมของทางโรงเรียน เช่น กิจกรรมพานักเรียนสวดมนต์ไหว้พระ กิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เพื่อการมีส่วนร่วมและความสามัคคีระหว่างบุคลากรของโรงเรียนและชุมชน...”

(สยาม คำหนองคู, สัมภาษณ์, พฤษภาคม 2562)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในบทที่ 4 จะนำเสนอเป็นบทสรุปและอภิปรายผล
ในบทที่ 5 ต่อไป